



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Yhtenäisen ohjaustyön vahvistaminen ja voimavaraistavan kohtaamisen lisääminen lastenkodissa

Laitinen, Tiia

2016 Laurea



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

Laurea-ammattikorkeakoulu

Yhtenäisen ohjauksen vahvistaminen ja voimavaraistavan  
kohtaamisen lisääminen lastenkodissa

Tiia Laitinen  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2016

Tiia Laitinen

**Yhtenäisen ohjaustyön vahvistaminen ja voimavaraistavan kohtaamisen lisääminen lastenkodissa**

Vuosi

2016

Sivumäärä

69

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää yhden eteläsuomalaisen lastensuojelun erikoisyksikön osaston ohjaustyötä yhdessä osaston työntekijöiden kanssa. Työn kehittämisen päätavoitteiksi asetettiin ohjaustyön kehittäminen yhtenäisemmäksi sekä positiivisen ja voimavaraistavan kohtaamisen lisääminen. Opinnäytetyön valmistuttua tarkoituksena oli kehittää mistyön jatkaminen osaston työyhteisön kesken. Valmis opinnäytetyö toimii materiaalipaketina työntekijöille ohjaustyön kehittämiseen.

Kehittämispalavereita järjestettiin lastenkodissa kuusi. Palavereihin osallistui vaihteleva määrä osaston työntekijöitä, vastaavaohjaaja ja toisinaan myös johtaja. Palavereissa kehitetyt työtavat otettiin toisinaan samanaikaisesti käytäntöön arjessa. Tämä mahdollisti uusien työtapojen arvioimisen ja uudelleen kehittämisen.

Työn kehittämisessä käytettiin menetelmänä juurruttamista. Työn kehittämisen prosessin arvioinnin aineisto koostui kolmesta avoimesta sähköpostikyselystä, havainnoinnista sekä päiväkirjasta. Analyysimenetelminä käytettiin teemoittelua sekä luokittelua. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu sijaishuollon ohjaustyöstä ja voimavaraistavan kohtaamisen osa-alueista.

Opinnäytetyön tulosten perusteella juurruttamista menetelmänä voidaan pitää toimivana ohjaustyön kehittämiselle aktiivisessa sekä siihen sitoutuvassa työyhteisössä. Juurruttaminen vaatii toimiakseen riittävän ajan varaamista muutostyön toteuttamiselle ja sen vaikutuksien näkymiselle. Tuloksissa kaksi vastaajaa kolmesta oli sitä mieltä, että yhtenäinen ohjaustyö oli lisääntynyt työn kehittämisen myötä. Yksi vastaajista ei kokenut yhtenäisen ohjaustyön näkyvän arjen työssä. Yhtenäisen ohjaustyön vaikutusten näkymiseksi lastenkodin arjen sujumisessa todettiin sen vaativan pidemmän aikaa laadullisten tulosten saamiseksi. Voimavaraistava kohtaaminen oli työn kehittämisen myötä lisääntynyt osastolla kaikkien vastaajien mielestä. Tämä näkyi osaston arjessa lasten positiivisena kohtaamisena. Positiivisella kohtaamisella oli hyviä vaikutuksia lasten ja ohjaajien väliseen vuorovaikutukseen kuten myös ohjaajien keskinäisiin suhteisiin. Sen koettiin parantaneen ilmapiiriä sekä rauhoittaneen joidenkin lasten käyttäytymistä.

Tiia Laitinen

**Strengthening unified guidance and counseling and the addition of empowering encounters in a children's foster home**

Year 2016

Pages

69

The aim of this Bachelor's thesis was to develop guidance work in cooperation with its employees in a Child Welfare special-unit in Southern Finland. The main objectives of the development were to increase coherence in guidance work and to increase empowering and positive encountering. The aim was that the development would continue in the unit after the thesis was completed. The final thesis also provided a material package for employees to develop their work.

Six development meetings were organized at the children's home. Meetings were attended by a varying number of the unit's instructors, the supervising instructor and sometimes also the leader of the unit. The working methods created in the development meetings were occasionally taken into everyday practice. This made it possible to estimate the new working methods and then re-develop them as necessary.

The method used was dissemination. The evaluation of the work development process was conducted using three open e-mail surveys, observation and a diary. Thematic analysis and classification were used as analysis methods. The theoretical framework consists of foster care guidance work and the aspects of empowering encounters.

Based on the results of this thesis, the conclusion is that dissemination can be an effective method for developing guidance work in an active and committed work community. Dissemination demands enough time to put the development under progress into practice and time to observe the results of the changes. It was found that two of the three respondents had the opinion that the unified guidance work had increased during the development process. However, one of the respondents did not experience this unification in everyday work. To observe the effects of the unified guidance work in the daily life of the children's home requires a longer period to obtain the qualitative results. The results revealed that the respondents felt that empowering encounters had increased in the unit. This was experienced in the department as positive encounters with the children. The positive encounters had good effects on the interaction between children and instructors, as well as the relations between instructors. The respondents also experienced that it had improved the atmosphere and calmed behaving of some children.

**Keywords:** Child Welfare, developing, guidance work, empowering encounter

## Sisällys

1	Johdanto .....	7
2	Lastensuojelu .....	9
2.1	Sijaishuolto .....	9
2.2	Lastensuojelulaitoksen ohjaustyö .....	10
2.3	Omaohjaajuus.....	13
2.4	Ohjaajan työn kulmakivet .....	15
2.5	Työyhteisö ja työn kehittäminen .....	15
3	Voimavaraistavan kohtaamisen palikat .....	17
3.1	Ihmisen itsetunto.....	18
3.2	Osallisuus .....	20
3.3	Vuorovaikutus.....	21
3.4	Kunnioittava kohtaaminen.....	22
3.5	Läheisyyden ja turvallisuuden kokeminen .....	23
4	Kehittämistoiminnan menetelmät .....	24
4.1	Juurruttaminen .....	25
4.2	Tutkimusmenetelmät .....	26
4.3	Aineiston analyysi .....	28
4.4	Kehittämistoiminnan eettisyys ja luotettavuus .....	30
5	Kehittämisprosessin kuvaus .....	32
5.1	Kehittämistoiminnan ympäristö .....	32
5.2	Toteutuminen.....	33
5.2.1	Ensimmäinen kehittämispalaveri .....	34
5.2.2	Toinen kehittämispalaveri .....	34
5.2.3	Kolmas kehittämispalaveri.....	35
5.2.4	Neljäs kehittämispalaveri.....	36
5.2.5	Viides kehittämispalaveri .....	36
5.2.6	Kuudes kehittämispalaveri.....	38
5.3	Opinnäytetyön loppu prosessi.....	38
6	Tulokset.....	39
7	Yhteenveto ja pohdinta .....	41
8	Oma oppiminen.....	46
	Lähteet .....	48
	Painetut lähteet.....	48
	Verkkolähteet.....	50
	Kuviot .....	51
	Liitteet .....	52
	Liite 1: Ohjaustyön kehittämisen avoin sähköpostikysely .....	52
	Liite 2: Malli luokittelun toteutuksesta .....	53

Liite 3: Ohjaustyön kehittämispalaveri 20.4.2016 .....	54
Liite 4: Ohjaustyön kehittämispalaveri 4.5.2016 .....	57
Liite 5: Ohjaustyön kehittämispalaveri 30.5.2016 .....	59
Liite 6: Ohjaustyön kehittämispalaveri 16.6.2016 .....	61
Liite 7: Tarramenetelmä taulu .....	63
Liite 8: Ohjaustyön kehittämispalaveri 12.7.2016 .....	64
Liite 9: Ohjaustyön kehittämispalaveri 17.8.2016 .....	65
Liite 10: Lasten näkeminen positiivisina .....	68

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää yhden eteläsuomalaisen lastensuojelun erityisryhmän osaston arkeen yhtenäinen ohjaustyön malli. Tavoitteena on lisätä voimavaraistavaa kohtaamista lasten ja nuorten kanssa toimittaessa, jonka myötä kyky nähdä lapset ja nuoret positiivisen kautta osaavina ja pystyvinä toimijoina kasvaa. Työn kehittäminen toteutetaan yhdessä osaston ohjaajien kanssa. Hyvin toimiessaan työn kehittämisen toimintamalli on tarkoitus siirtää myös muihin lastenkodin osastoihin tai jopa organisaation muihin lastenkoteihin. Opinnäytetyö toimii materiaalipakettina osaston ohjaajille, jonka avulla työtä voidaan kehittää myös jatkossa voimavaraistavammaksi.

Kyseinen lastenkoti ja työyhteisö ovat minulle ennestään tuttuja. Olen työskennellyt lastenkodissa aikaisemmin määräaikaisena työntekijänä, jonka jälkeen olen tehnyt sinne satunnaisia työvuoroja. Lastenkodissa ohjaajat toimivat kasvattajan roolissa, mikä pitää sisällään monia erilaisia rooleja, kuten välittävän aikuisen, hoivaajan ja auttajan roolin sekä aikuisen mallina toimimisen. Ohjaajat toimivat arjessa rajojen asettajina, tunteiden vastaanottajina ja kanssakäyjinä. Tärkeänä osana työskentelyä on myös yhteistyö vanhempien kanssa. Lastenkodissa on viikko-ohjelma, jonka mukaan osastoilla toimitaan. Opinnäytetyön aloittamisen hetkellä haasteena oli, etteivät kaikki ohjaajat pitäneet kiinni sovituista päivittäisistä toiminnoista, kuten päätyöpalaverista, joiden tarkoituksena on tiedottaa lapsille päivän asioista ja kuulla lapsia. Myös haastavat tilanteet ja rajoitukset hoidettiin eri tavoin eri ohjaajien ollessa vuorossa. Näihin haluttiin kehittämistyön kautta luoda yhtenäinen ohjaustapa ohjaajien kesken. Lisäksi voimavaraistavan kohtaamisen lisäämisen myötä tavoitteena on päästä lasten ja nuorten kanssa samalle puolelle pöytää ja nähdä heidät pystyvinä toimijoina.

Työn kehittäminen toteutetaan yksikössä kehittämispalaverien muodossa juurruttamisen menetelmää käyttäen. Juurruttaminen menetelmänä mahdollistaa ohjaajien osallistumisen ohjaustyön kehittämiseen ja sen arviointiin. Työntekijöiden osallistuessa mukaan työn kehittämiseen vähentyy työntekijöiden vastustus kehitettyjä toimintatapoja kohtaan. Hyvin toimiessaan uudet toimintamallit juurrutetaan työyhteisön tavaksi toimia. Yhdessä sovituilla toimintamalleilla pyritään yhtenäistämään ohjaajien toimintatapoja arjen ohjaustyössä. Kolmen viikon välein järjestettävät kehittämispalaverit mahdollistavat ohjaajien hiljaisen tiedon esiin tuomisen. Kehittämispalavereita järjestetään yhteensä kuusi kertaa. Työn kehittämisessä minun roolini on havainnoida työyhteisöä kehittämispalavereissa prosessin ajan ja tehdä näkyväksi kehittämisprosessin eteneminen kirjallisessa muodossa. Tehtäväni on myös ohjata kehittämispalavereiden keskustelua yhdessä johtajan tai vastaavan ohjaajan kanssa sekä kirjoittaa palavereista koonnit. Lisäksi etsin ja luon materiaalia työn kehittämistä varten yhdessä sovituista aiheista. Lopuksi selvitän kyselyn avulla työntekijöiden ajatuksia työn kehittämisestä. Kyselyn tuloksia voidaan pitää kehittämistyön väliarviointina.

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys on kaksiosainen. Ensimmäinen osa on lastensuojelu, jossa keskityn sijaishuollon ohjaustyöhön. Toisen osan keskiössä on voimavaraistava kohtaaminen. Toisen osan jälkeen keskityn opinnäytetyössäni käytettyihin menetelmiin, jonka jälkeen siirryn kehittämistoiminnan toteutukseen. Opinnäytetyön lopussa esittelen tutkimuksen tulokset sekä yhteenvedon ja pohdinnan.



## 2 Lastensuojelu

Lastensuojelu on lakisääteistä toimintaa, jota määrittää lastensuojelulaki. ”Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun”. (Lastensuojelulaki 2007/417, 1§). Lastensuojelu on aina tavoitteellista ja suunnitelmallista sekä pitkäjänteistä toimintaa. Lastensuojelun ydin on lasten kehityksen ja terveyden turvaamisessa ja niitä vaarantavien tekijöiden poistamisessa. Lastensuojelussa lasta suojellaan tarvittaessa silloinkin kun asianomaiset sitä vastustavat, jos se on välttämätöntä lapsen turvallisuuden ja edun takaamiseksi. Tällaisissa tilanteissa on kuitenkin kunnioitettava perheen yksityisyyttä ja vanhempien ensisijaista vastuuta. Lastensuojelutyötä tehdään perheen ja yhteiskunnan välisillä rajapinnoilla. Lastensuojelutyö on käytännöllistä työtä, jossa pyritään antamaan konkreettista tukea ja apua arkeen. Tunnettyöskentely on työssä vahvasti mukana, mikä luo perustan luottamukselle. Lastensuojelu on yhteistyötä sosiaaliviranomaisen ja lapsen elämän verkostojen kanssa. Lastensuojelun palvelujen tulee vastata lapsen tarpeisiin. (Bardy 2009, 39, 42-43; Bardy 2013, 71, 73-74) Lastensuojelun velvollisuus on toimia lapsen edun mukaisesti lasta koskevissa asioissa ja tilanteissa (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 117).

### 2.1 Sijaishuolto

Lasten huostaanotto ja sijoittaminen kodin ulkopuolelle on lastensuojelun viimeisin interventio perheen huolestuttavaan tilanteeseen. Huostaanotto on mahdollista järjestää vain, jos lastensuojelulain 40§ vaatimat kolme kriteeriä toteutuvat samanaikaisesti:

- ”1) Puitteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, taikka lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä rikoksia tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään,
- 2) avohuollon palvelut eivätkä muut avohuollon tukitoimet ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia tai mahdollisia, taikka ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi, ja
- 3) sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista.” (Heino 2013, 87; Lastensuojelulaki 2007/417, 40§.)

Huostaan otettu lapsi sijoitetaan sosiaalitoimen päätöksestä kodin ulkopuolelle, jolloin vastuu lapsen huolenpidosta siirtyy valtiolle. Tarvittaessa sosiaalitoimi voi päättää rajoitustoimista. Huostaanotto on aina voimassa toistaiseksi, vaikka käytännössä kysymys on pitkäaikaisesta huolenpidosta. Huostaanotto on voimassa toistaiseksi, sillä lastensuojelu tähtää (biologisen) perheen yhdistämiseen, mikäli se vain on mahdollista ja lapsen edun mukaista. Huostaanoton pitkäaikainen huolenpito pyrkii lapsen arjen pysyvyyteen ja turvalliseen identiteetin kehittymiseen. (Heino 2013, 88, 107.) Lapsen sijoittamispaikkaa harkittaessa tulee huomioida lapsen

kasvatuksen jatkuvuus sekä lapsen kulttuurinen, etninen ja kielellinen tausta. (Unicef 2016, 20 artikla).

Sijaishuoltoyksikössä asumisen jatkuvuus ja pysyvyys ovat lapsen kannalta tärkeitä laatutekijöitä turvallisen ilmapiirin ja yhteisön lisäksi. Erityisen tärkeää sijaishuollossa on pitää kiinni sovitusta asioista ja tapahtumista eli struktuureista. Myös säännöistä ja päivä- ja viikkorytmistä kiinnipitäminen on arjen sujumisen kannalta oleellista. (Bardy 2009, 73; Tuovila 2001, 32.) Lastenkodeissa lapsille pyritään mahdollistamaan mahdollisimman normaali arjen eläminen. Jos lapsella on harrastuksia ja hän on kykenevä ja halukas käymään niissä, pyritään tämä tällöin mahdollistamaan lapselle. Lastenkodissa jokaiselle lapselle on määrätty oma-ohjaaja, josta muodostuu usein lapsen luottoaikuinen. Lastensuojeluyksiköt voivat erikoistua tietynlaisiin lapsiin, kuten esimerkiksi lapsiin joilla on mielenterveysongelmia, kokemuksia pahoinpitelystä, seksuaalisesta hyväksikäytöstä tai tietyn ikäisiin tai etnisiin lapsiin (Heino 2013, 106).

## 2.2 Lastensuojelulaitoksen ohjaustyö

Kun lasta ollaan sijoittamassa kodin ulkopuolelle, on tärkeää, että lapsi saa lastenkodin työntekijöiltä ymmärrystä, myötätuntoa, erityistä huomiota sekä selkeitä rajoja. Lapset tarvitsevat asumisyhteisön, jossa yhdistyvät mahdollisuus saada hoitoa, huolenpitoa, tukea oppimiseen, kuntoutumiseen sekä eheytymiseen ja turvalliseen kasvuun kohti aikuisuutta. Jokainen lapsi tarvitsee ihmissuhteen, jossa kokee itsensä rakastetuksi ja tärkeäksi. (Bardy 2009, 73.) Ohjaustyössä tulee pyrkiä huomioimaan asiakas kokonaisvaltaisesti, eli kaikki elämänalueet osa-alueet huomioiden. Lapsi tulee kohdata yksilönä sekä osana perhettään, yhteisöä sekä yhteiskuntaa. (Talentia 2013, 8.) Yksilöllinen kunnioittava ohjaus perustuu lapsen taustatekijöiden huomioimiseen. Taustatekijöiden tiedostaminen tukee lapsen käyttäytymisen ymmärtämistä sekä oikeanlaisten ohjaustavoitteiden löytämistä. Lapsen sosiaalisia taustatekijöitä ovat muun muassa ympäristö, jossa lapsi on elänyt ja elää tällä hetkellä, lapsen maailmankuva, kulttuuriperusta, sosiaaliset suhteet, uskonto ja eettiset tekijät. (Kyngäs, Kääriäinen, Poskiparta, Johansson, Hirvonen, & Renfors 2007, 28, 35, 155.)

Lasten kasvatusta on hyvin monialaista ja osa lasten jokapäiväistä elämää. Kasvatusta toteutetaan lapsen kodin lisäksi päiväkodeissa, kouluissa ja harrastuksissa tai sijaishuollossa. Usein onkin niin, että lapsilla on elämänsä aikana useita kasvattajia. Lastenkodissa kasvatusta toteutetaan arjessa ohjaajien toimesta yhdessä lapsen vanhempien kanssa. Peltonen (2004, 20-24) kirjoittaa kasvatukseen olevan suunnitelmallista, tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään edistämään kasvatettavan persoonallisuuden kehittymistä sekä tukemaan tämän valmiuksia selviytyä itsenäisesti arjen ja elämän erilaisista tilanteista. Yksi kasvatukseen päätavoitteista onkin pyrkimys kasvatettavan kehittymiseen oman elämänsä subjektiksi. Kasvatuksessa pyritään tukemaan yksilön kasvua yhteiskunnan jäseneksi. Kasvatuksessa kasvattaja ja kasvatettava ovat aina vuorovaikutuksessa toisiinsa ja näin myös vaikuttaen toinen toisiinsa. Kasvatus perustuu

tavoitteisiin, joita kasvattaja on asettanut itselleen sekä lapsen kasvu- ja kehitykselle. Tavoitteet toteutuvat kasvatuksen myötä vuorovaikutuksessa kasvatettavaan. Tavoite voi toteutua konkreettisesti jonain yksittäisenä toimintana tai pitkällä tähtäimellä. Kasvattajan tavoitteiden lisäksi kasvatukseen vaikuttavat kasvattajan omat arvot, normit ja asenteet sekä oma maailmankuva, maailmankatsomus ja ihmiskäsitys. Kasvatukseen vaikuttavat kasvattajan lisäksi monet muut tekijät, kuten lapsen yksilöllinen persoonallisuus, kasvuympäristö, olosuhteet, kulttuuri, yhteiskunnallinen tilanne, maailman tilanne sekä perheen ja lapsen oma tilanne. Kasvatus voi olla suunnitelmallista, tarkoituksellista tai tahatonta toimintaa. Tahattomalla kasvatuksella tarkoitetaan toimintaa, jonka lapsi oppii mallioppimisen välityksellä ilman erityistä kasvatustavoitetta. Kasvatuksen yksi keskeisimmistä tavoitteista on lapsen itsetunnon ja itseluottamuksen kehittäminen. Niiden tukemiseen aikuinen ei tarvitse erityistä osaamista. Tärkeää on arvostava ja kannustava kohtaaminen, joka tapahtuu käytännössä myönteisen palautteen ja kannustavan ilmapiirin muodossa. Johdonmukaisuus ja yhteinen kommunikaatio lapsen sekä muiden kasvattajien kanssa ovat tärkeitä kasvatuksellisia tekijöitä, joilla luodaan turvallisuutta lapsen kehityksen pohjalle.

Lapsi tarvitsee turvallista aikuista, joka välittää ja on aidosti läsnä. Lapsen on saatava myös rohkaisua ja tukea silloin kun sitä tarvitsee. Lapselle voi syntyä kokemus, että aikuinen on aina poissaoleva vaikka olisikin fyysisesti läsnä. Aikuinen voi pyytää lasta odottamaan yhä uudestaan ja uudestaan, omaa elämäänsä rytmittävän alitajuntaisen kiireen takia. (Mattila 2008, 55.) Työntekijöiden kiire vaikuttaa vuorovaikutuksen laadun huononemisen lisäksi ohjauksen suunnitelmallisuuteen (Kyngäs ym. 2007, 37). Samassa tilassa oleminen ei itsessään riitä ihmisten välisten yhteyden ja aidon läsnä olemisen takaamiseksi. Yhteyden kokeminen on kasvatuksellisesta näkökulmasta erittäin tärkeä asia ymmärtää, sillä se mahdollistaa ihmisille samaan päämäärään pyrkimisen yhdessä eikä vain erillisinä toimijoina. Sen tulisi olla lähtökohtana kasvatustyölle. Yhteyden tunnetta voidaan vahvistaa mm. leikkimielisyydellä ja yhteisellä naurulla, joka sitoo ihmisiä yhteen vahvan dopamiiniaktivaation kautta. Toisten kanssa hassuttelemisen ja heidän rohkaisemisensa ja kannustamisensa levittävät hyvinvointia käynnistäen hoivajärjestelmän. Yhdessä oleminen vahvistaa hyvinvointia samalla ehkäisten syrjäytymistä. (Sajaniemi & Mäkelä 2015, 141-142.)

Lastenkodissa arjen toiminnalle luovat raamit samanlaisina toistuvat päivä- ja viikkosuunnitelmat. Ne luovat lapsille struktuuria selkeyttäen lapsille tulevia tapahtumia ja näin mahdollistaen lasten ennakkoinnin päivän tapahtumista. Päivä- ja viikkosuunnitelmat tukevat lapsen kuntoutumista aikuisjohtoisen arjen kanssa. (Lastenkoti 2016.) Yhteisistä päivä- ja viikkosuunnitelmista huolimatta jokaisella lapsella on lisäksi omia menoja kuten lääkäri käyntejä, terapia aikoja ja harrastustoimintaa. Jotkut lapset tapaavat viikolla itselleen läheisiä ihmisiä ku-

ten omia vanhempiaan, mutta usein lapsen läheisten näkeminen kuitenkin toteutuu viikonloppuisin. Alla on lastenkodin osaston olohuoneen seinältä otettu kuva lapsille tarkoitetusta päiväaikataulusta.



Kuva 1: Lastenkodin seinällä oleva päiväaikataulu (Lastenkoti 2016)

Lapsi, joka on sijoitettu sijaishuoltolaitokseen tuo usein tiedostamattomasti esille aikaisemmin kotona kokemiaan tunteita ja kokemuksia aiheuttamalla omalla käytöksellään muille samoja tunteita. Työntekijöiden tehtävänä on vastaanottaa, säilöä ja jäsentää lapsen kanssa tämän sisäisiä tunteita ja koettuja tapahtumia sekä pyrkiä ymmärtämään lapsen käytöksen alkuperää. Lasta autetaan jäsentämään tunteitaan tunnereaktioiden tunnistamisen, ymmärtämisen ja niiden sietämisen kautta. Voimakkaasti reagoivien lasten kanssa työskentelevien on tärkeää pyrkiä tunnistamaan myös omia tuntemuksiaan sekä mahdollisuus päästä purkamaan työkavereille lapsen herättämistä tunnereaktioista esimerkiksi työnohjauksessa, jotta omat tunteet eivät heijastu ja vaikuta työskentelyssä kyseisen lapsen kohtaamiseen. (Tuovila 2001, 27.) Lapsen levottomuuden vähentämisen ei pitäisi tähdätä aikuisen elämän helpottumiseen, vaan lapsen kasvun voimavarojen lisääntymiseen. Huonot hoitokeinot eivät johda hyvään päämäärään. Toimintatavat, joissa aikuinen loukkaa lasta tavalla tai toisella, ovat merkki siitä, että aikuiset ovat voimattomia tai he eivät pysty asettumaan lapsen asemaan ymmärtääkseen mikä edistäisi lapsen hyvää elämää ja kasvua. (Mattila 2008, 50.)

Lastenkotiin sijoitetut lapset muodostavat yhdessä ryhmän. Työntekijä ei voi siis ajatella lapsia ainoastaan yksilöinä, vaan hänen on luotava heihin suhde myös ryhmänä. Tämä asettaa työntekijälle lisää vaatimuksia lasten kanssa toimimiseen. (Pihlaja 1999, 141-142.) Työntekijä on vastuussa ryhmän toimivuudesta ja turvallisuudesta (Kyngäs ym. 2012, 108). On erilaista kohdata lapset yksilöinä kuin yhtenä ryhmänä. Jotta ryhmän toiminta sujuisi hyvin, tarvitsee

työntekijä ohjaamiseen ja johtamiseen liittyviä taitoja. Jokaista tulisi kohdella ryhmässä tasapuolisesti, mutta käytännössä tämä voi olla vaikeaa. Työntekijällä voi olla vaikeuksia hallita koko ryhmää, jolloin hän keskittyy ryhmän sijaan enemmän vain yhteen tai kahteen yksilöön. Tämä aiheuttaa sen, että ryhmän muut jäsenet jäävät vähemmälle huomiolle ja näin ryhmän sisällä muodostuu ristiriitoja. Lapset voivat olla esimerkiksi kateellisia toisen lapsen saamasta huomiosta ja kateuden vuoksi ryhmä ei ole enää yhtenäinen. (Pihlaja 1999, 141-142.)

Tilanteissa, joissa kohdistetaan toimia asiakkaaseen, on oikeudenmukaisuuden toteutuminen erittäin tärkeää. Etenkin silloin, kun asiakkaaseen kohdistetaan toimia hänen tahdostaan riippumatta. Jotta oikeudenmukaisuus toteutuisi tällaisissa tilanteissa, tulee työpaikan arvojen, rakenteiden ja toimintasuunnitelman olla tarkkaan harkittuja. Arvojen, rakenteiden ja toimintasuunnitelman ollessa selvillä sekä työntekijöille että asiakkaille on menettely usein johdonmukaista. Haastavissa tilanteissa tulisi käyttää työpareja myös työntekijän oikeudentunnon vahvistamiseksi ja keskeiset päätökset olisi hyvä tehdä ryhmässä sekä kirjata ne perustellusti ylös. (Mattila 2008, 19, 27.)

### 2.3 Omaohjaajuus

Lastenkodin hoito- ja kasvatustyö perustuu omaohjaajamenetelmään. Jokaiselle lastenkotiin tulevalle lapselle nimetään omaohjaaja. Omaohjaajamenetelmän tarkoituksena on luoda lapselle korjaava turvallinen ihmissuhde. Korjaavalla ihmissuhteella tarkoitetaan myös vuorovaikutuksesta saatuja korjaavia kokemuksia. Tavoitteena olisi, että lapsella säilyisi suhde omaohjaajaansa. Omaohjaajatyö on usein arkista puuhailua sekä arjen elämistä lapsen kanssa. Omaohjaajan työskentely ei ole vain yksittäisiä tehtäviä, vaan hänellä on pääosin vastuu lapsen elämän kokonaisuudesta. Lapsen normaalin arjen mahdollistaminen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa on yksi työntekijöiden tärkeimmistä tehtävistä. Arki muodostuu rutiineista ja arjen töistä. Haasteen lapsen ja omaohjaajan väliseen työskentelyyn luo vuorotyö jossa lapsen lähellä olevat aikuiset vaihtuvat ja vuorottelevat. Arjen työskentelyssä lähtökohtana on pyrkiä avaamaan lapsen henkilökohtaista arkea eli lapsen elämismaailmaa, menneisyyttä, sosiaalisia suhteita, lähiympäristöä sekä yhteiskunnallisia suhteita, jotta ne hahmottuisivat työntekijälle sekä lapselle itselle. (Timonen-Kallio 2012, 41, 47, 51.) Säännöllinen yhteydenpito lapsen vanhempiin ja kouluun kuuluu myös omaohjaajan työtehtäviin. Yhteydenpito vanhempiin vahvistaa käsitystä lapsen ja perheen tilanteesta sekä mahdollistaa vanhempien osallisena olemisen mukana lapsen arjessa (Lastenkoti, 2016, Sinkkonen 2015, 241.)

Omaohjaaja seuraa lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelmaa työskentelynsä tukena. Hoito- ja kasvatussuunnitelma on jokaiselle lapselle yksilöllisesti luotu suunnitelma, joka pohjautuu lapsen sosiaalityöntekijän tekemään asiakassuunnitelmaan. Sen tarkoituksena on ohjata arjen hoitotyötä, tukea lapsen kasvua ja kehitystä suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Hoito- ja

kasvatussuunnitelman tavoitteita arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti. Tavoitteet kohdistuvat lapsen kehitykseen. (CTM 2016.)

Omaohjaaja suhteen syntyminen ohjaajan ja lapsen välillä voi joskus viedä pitkänkin aikaa. Jo ennen lapsen saapumista lastenkotiin on lapselle päätetty omaohjaaja, joka ottaa lapsen vastaan ja alkaa hoitamaan lapsen asioita. Korkan (2013, 66-67) ja Kivimäen (2015, 35-39) tutkimuksista nousi molemmista esiin omaohjaajan läsnäolon tärkeys lapsen saapuessa osastolle, lapsen sekä myös ohjaajan näkökulmasta. Omaohjaajat kokivat tärkeäksi vastaanottaa ja toivottaa lapsi tervetulleeksi osastolle. Omaohjaajan työnkuvaan kuuluu aluksi paljon tehtävää ja yhteydenottoja lapsen yhteistyötahojen kanssa, lapseen ja tämän vanhempiin tutustumisen lisäksi. Tutkimuksissa huomattiin omaohjaajan olevan aluksi hyvin tiiviisti lapsen kanssa, jotta lapsi tottuu lastenkodin arkeen ja sääntöihin. Haastatellut lapset kokivat työntekijöiden läsnäolon auttavan paljon ja helpottavan keskustelua sekä asioista kysymistä. Lapsen arjen normalisoiduttua lapset ja nuoret kokivat omaohjaajien ajan vähentyneen ja toivoivat omaohjaajilta enemmän yhteistä aikaa. Sinkkonen (2015, 241-247) toteaa omaohjaajan joutuvan usein lapsen aggression kohteeksi, sekä pettymysten tuottajaksi, mutta myös hänen saavan myös toisinaan osakseen ihailua ja osoituksia siitä, että on tykätty ja lapselle tärkeä aikuinen. Hyvä omaohjaaja on lapselle pitkäaikainen ja lapsen asioista kiinnostunut aikuinen. Kiinnostus lapsen asioita kohtaan näyttäytyy esimerkiksi kiireettömänä kuuntelemisena ja lapsen asioista kyselemisenä sekä tämän kanssa rupatteluna. Rupattellessa ohjaaja ei ole niinkään ohjaajan roolissa vain tasavertaisena kumppanina lapselle. Lapsen kertoessa vaikeista asioistaan, ei omaohjaaja toimi lapsen terapeutina vaan lapsen tunteita ja ajatuksia arvostavana kuuntelijana. Omaohjattavan kanssa kaikenlainen toiminta tukee hyvän omaohjaajuus suhteen kehittymistä. Huumori usein toimii luonnollisena lähentävänä tekijänä. Omaohjaajan ja lapsen yhteisten hetkien kautta luottamus ja yhteenkuuluvuus lisääntyvät, mitkä ovat oleellisia lapsen eheytymiseksi sekä korjaavien kokemusten mahdollistamiseksi (Korkka 2013, 71). Lapsen kanssa vuorovaikutuksessa ohjaaja oppii tuntemaan lapsen, mikä helpottaa lapsen kasvua ja kehitystä tukevien ratkaisujen keksimistä. Omaohjaajan tehtävänä on kulkea lapsen kanssa tämän elämää, pitäen myös lapsen mielessä tämän omat vanhemmat. Lapsen vanhemmat ovat lapsen mielestä aina ne parhaat vanhemmat, siitakin huolimatta vaikka lapsi olisi tullut pahoinpidellyksi ja laiminlyödyksi kotona. Mitä traumatisoidummasta ja häiriintyneemmästä lapsesta on kyse vaikuttaa se sitä enemmän myös ohjaajan mietteisiin. Ohjaaja voi jopa kokea fysiologisia oireita kuten ahdistusta ja vatsan vääntöä. Tärkeää tällöin on työyhteisön tuki ja lapsen tilanteesta avoin keskustelu työnohjauksessa. Omaohjaajasta muodostuu lapselle tärkeä aikuinen, jolla on keskeinen rooli lapsen ja nuoren kuntoutumisessa. (Sinkkonen 2015, 241-247.)

## 2.4 Ohjaajan työn kulmakivet

Reflektiivinen työote ja eettinen pohdinta ovat välttämättömiä työskennellessä lastensuojelussa, sillä lastensuojelussa työskennellään kontrollin ja tuen sekä luottamuksen ja epäluottamuksen välillä. Työntekijän on tärkeää ymmärtää lapsen elämän osa-alueet ja tapahtumapaikat kokonaisvaltaisesti, jotta lapsen hyvinvointi voidaan turvata sekä lapsen kasvua ja kehitystä voidaan tukea. (Kaikko & Friis 2009, 78.) Hyvä työntekijä toimii ammattietiikan mukaisesti ja kykenee perustelemaan oman toimintansa motiiveja, päämääriä ja keksimään tilanteisiin sopivia keinoja (Mattila 2008, 51). Lisäksi tärkeää on myös se, millaisena työntekijä näkee itsensä. Oleellista on, että työntekijä osaa tunnistaa omia luonteenpiirteitään, toimintatapojaan sekä tunteitaan ja miten hän niihin suhtautuu. Oman tekemisen arvioinnilla työntekijä voi kehittää omia toimintatapojaan ja ajattelumallejaan. Oman itsensä reflektointi työssä on tärkeää, koska kuten lapsikin hyödyntää kohtaamisissa aiempia kokemuksiaan, käyttää työntekijä myös omia kokemuksiaan ja elämänvaiheitaan lapsen kohtaamisessa. Esimerkiksi lasta kohdatessaan työntekijä usein muistelee omaa lapsuuttaan. Tämä tekeekin suhteesta haasteellisen työntekijälle, koska hän saattaa yhdistää omaan lapsuuteensa liittyviä kokemuksia hänelle tuntemattomaan lapseen. Näillä kaikilla on vaikutusta lapsen kasvuympäristöön, joten työntekijän itsetuntemuksen lisääminen vaikuttaa myös lapsen kasvuun. (Pihlaja 1999, 135, 137-138.) Vaikkakin ihmissuhdetyössä kohdataan ihminen ihmisenä, on työntekijän tehtävänä muistaa oma roolinsa kasvattajana, auttajana tai hoitajana. Tämä mahdollistaa lapsen roolin toteutumisen olla kasvatettavana.

## 2.5 Työyhteisö ja työn kehittäminen

Työyhteisössä työskentelee erilaisia persoonia erilaisine luonteineen, jotka vaikuttavat heidän toimintatapoihinsa. Eriluontoisuus voi herättää ärsytystä, mutta se luo myös mahdollisuuden tarkastella asioita erilaisista näkökulmista. Työntekijät, jotka haluavat kehittää sekä itseään että työyhteisöään ammatillisesti, näkevät työyhteisön erilaisuuden usein positiivisena voimavarana, sillä työntekijät voivat oppia toistensa toiminnasta ja asenteista. Erilaiset ihmiset työyhteisössä täydentävät toisiaan, jos sille annetaan mahdollisuus. Tärkeintä työyhteisössä työskenneltäessä on selkeä yhteinen päämäärä ja ajoittainen tulevaisuuden kuvan tarkistaminen, jotta perustehtävä palautuu kaikkien mieleen ja työskentely on yhdenmukaista. Työntekijöiden välinen arvostus on merkityksellinen tekijä asiakkaiden kanssa työskentelyssä, sillä se heijastuu suoraan asiakastyöhön. Työyhteisön työntekijöiden välisen arvostuksen ja luottamuksen puuttuessa asiakkaalla voi herätä epäluottamusta työntekijöitä tai jopa koko työyhteisöä kohtaan. (Mattila 2008, 81-83.) Työyhteisön yhteinen arvopohja ja vahva tietoisuus perustehtävästä sekä kannustava johtaminen johtavat työskentelyssä hyvin tuloksiin (Bardy 2009, 43). Pihlaja (1999, 135) toteaa, että työyhteisön vaikutus työhön on suuri ja siihen vaikuttavia tekijöitä on monia. Vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa itse työntekijät, perinteet, johtamiskulttuuri sekä työn tavoitteet ja sen luonne. Työyhteisön ilmapiirin ollessa

avoin on helppoa ottaa asioita puheeksi ja pohtia tilanteita yhdessä, kun taas sulkeutuneessa ilmapiirissä työyhteisön kommunikaatio vähenee. Fredriksson (2015, 32, 37-38) toteaa tutkimuksessaan työyhteisön toimivuuden ja hyvän ilmapiirin olevan lastenkodissa merkittävimmät asiat työssä viihtymisen ja jaksamisen kannalta. Työyhteisössä vallitseva luottamus siihen, että saa toisilta tarvittaessa apua ja se ettei ketään syrjitä tai kenestäkään puhuta pahaa sellän takana vaikuttavat osaltaan työn miellekkyyteen ja työssä jaksamiseen. Tärkeimmäksi luottamuksen osa-alueeksi työssä jaksamista ajatellen oli kuitenkin se, että jokainen työntekijä hoitaa oman työnsä. Tutkimukseen vastanneet työntekijät pitivät luottamusta lisäävänä tekijänä sitä, että työyhteisöllä on selvillä yhteinen näkemys ja tavoite tehtävästä työstä.

Työpaikan säännöt ja normit eli yhteisön yleisesti hyväksytyt käyttäytymissäännöt luovat raamit työntekijöiden työrooleille. Työntekijät kuitenkin toteuttavat niitä omalla tavallaan, mistä muodostuu jokaiselle työntekijälle henkilökohtainen työrooli tämän henkilökohtaisesta tavastaan työskennellä lasten kanssa ja suhtautumisestaan lapsiin. Työroolin muodostumiseen vaikuttavat työntekijän aiemmat kokemukset, hänen ammattitaitonsa ja tietonsa, sekä omat henkilökohtaiset arvonsa, jotka vaikuttavat työntekijän valintoihin ja toimintatapoihin työpäikälläkin. Lastenkodissa voi olla esimerkiksi seuraavia työrooleja; tulkki, ohjaaja, kontrolloija, sallija tai etääntynyt. (Pihlaja 1999, 143-14.)

Kehittämistoiminnan onnistumiseksi työyhteisössä tarvitaan yhteisöllisyyttä, jonka toteutumiseen tarvitaan vuorovaikutusta. Onnistuneessa vuorovaikutuksessa työyhteisön jäsenet osallistuvat yhteiseen keskusteluun toiminnan kehittämiseksi. Keskustelun ollessa määrätietoista ja tavoitteellista, mahdollistaa se työyhteisön työn kehittämisen. Vuorovaikutuksessa muiden kanssa mahdollistuu myös työntekijöiden hiljaisen tiedon ja erityisosaamisen jakaminen muulle työryhmälle. Syntyneessä keskustelussa voi nousta esiin monia hyviä näkökantoja erinäisiin asioihin, joita toiminnan kehittäminen vaatii. Tämä vaatii myös työntekijöiltä joustavuutta ja monien näkökantojen huomioimista yhteisen ymmärryksen ja ratkaisujen löytämiseksi. Yhdessä tehtyjen ratkaisuiden toteutumiseksi tarvitaan kaikilta työntekijöiltä sitoutumista työn kehittämiseen sekä sovittuihin asioihin, jotta ne saadaan toteutetuiksi ja sujuumaan käytännössä. Ilman työntekijöiden sitoutumista jäävät usein uudet toimintatavat ja keikeilut vähäisiksi. Sitoutuminen työyhteisössä on erittäin tärkeä asia, sillä se näkyy työyhteisön arjessa muun muassa yhteisistä pelisäännöistä ja sovitusta asioista kiinnipitämisenä arjen työskentelyssä. Asioista, jotka kiinnostavat ja koetaan tärkeiksi, on helppo ottaa vastuuta. Kehittämistyössä joutuu toisinaan ottamaan vastuuta myös asioista, joista itse ei niin välitä, mutta niiden toteuttamisesta seuraa usein laajempaa hyötyä. Vastuunoton ja -jaon täytyy olla työn kehittämisessä tasapuolista, jotta kukaan ei ylikuormittuisi vastuun määrästä. Vastuunottaminen työn kehittämisen onnistumiseksi on hyvin tärkeässä asemassa. Vastuunottaminen näkyy asioihin sitoutumisena. Työyhteisössä olisi hyvä vallita luottamuksellinen ilmapiiri, joka



mahdollistaa jokaisen keskittymisen omaan työhönsä. Luottamuksen vallitessa työyhteisön jäsenet puskevat yhteen hiileen jokaisen hoitaessa oman työnsä. Tehtyjen päätösten vaikutusten näkymiselle täytyy antaa joskus hyvin pitkiäkin aikoja. Vain työyhteisö pystyy lopulta toteamaan kehitetyn toiminnan todelliset vaikutukset. Jo työn kehittämisen aikana yhteisen sekä oman toiminnan arviointi on tärkeää. Arviointi toteutetaan myös työn kehittämisen lopussa. (Jäppinen 2012, 27-42, 92, 95, 119.) Työyhteisön Me-hengellä on suuri vaikutus kehittämistyön onnistumiselle. Me-hengen syntyminen työyhteisössä edellyttää työntekijöiden sitoutumista sekä osallistumista yhteiseen toimintaan. Työyhteisöllä on tärkeä rooli kehittämistyön merkityksen muodostamisessa. Merkitys muodostuu jäsenten sitoutuneisuudesta ja innokkuudesta kehittämistä kohtaan. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 23.)

### 3 Voimavaraistavan kohtaamisen palikat

Positiivinen ja voimavaraistava kohtaaminen merkitsee aikuiselle mm. pienten hyvien asioiden esille tuomista lapsen arjesta. Se vaatii aikuiselta herkkyyttä ja halua lapsen kuulemiseen sekä kykyä tunnistaa lapsen tunteita, kokemuksia ja vahvuuksia ja tuoda niitä esille. Näiden asioiden näkyväksi tekemisellä aikuinen vahvistaa lapsen myönteistä käsitystä itsestään ja auttaa lasta luottamaan omiin kykyihinsä erilaisissa tilanteissa. Tiedostetut tunteet, kokemukset ja vahvuudet toimivat lapsen oppimisen ja hyvinvoinnin resursseina ja voimavaroina. Lapsen vahvuudet huomioiva kohtaaminen edistää positiivisen ja kunnioittavan vuorovaikutuksen rakentumista. (Kumpulainen, Mikkola, Rajala, Hilppö & Lipponen 2015, 230, 239; Mattila 2008, 84.)

Tärkeä voimavaraistava tekijä on tunne siitä, että on rakastettu ja hyväksytty sellaisenaan kuin on. Itsensä toteuttamisen mahdollisuus antaa ihmiselle lisää voimia. Menneisyydessä tapahtuneista vaikeista kokemuksista selvinneillä on kokemus niistä selviämisestä, mikä toimii merkittävänä voimavara. Voimavaroja ovat näiden lisäksi ihmisten omat taidot, tiedot ja vahvuudet. Ihminen, jolla on käytössään paljon voimavaroja, kokee olevansa voimissaan eikä vaikeuksien kohtaaminen tunnu niin hankalalta kuin sellaisessa tilanteessa, jossa voimavaroja on syystä tai toisesta ollut vähemmän käytössä. Työntekijällä on tärkeä tehtävä nostaa esiin asiakkaiden voimavaroja, joita asiakas ei itse huomaa. Voimavarojen ja positiivisten asioiden ääneen sanominen toiselle on tärkeää ja voimaannuttavaa. Voimavarojen näkeminen ei kuitenkaan saa estää työntekijää näkemästä asiakkaan tarpeita. Auttavassa työskentelyssä tärkeää on voimavarojen käyttöönottoaminen ja niiden tukeminen. Asiakkaan puolesta tekeminen vähentää tämän omatoimisuutta ja lisää passiivisuutta tämän omassa elämässään. (Vilen, Lepämäki & Ekström 2008, 54-55.) Lastensuojelussa toisinaan lapsen puolesta tekeminen on kuitenkin hoivaa ja huolenpitoa, joita ilman sijoitettu lapsi on usein varhaislapsuudessaan jäänyt. Tässä tapauksessa se on lasta voimaannuttavaa toimintaa. Kuitenkin lapsen ollessa aktiivisesti mukana työskentelyssä itsensä parhaaksi hän kehittyy ja oppii koko ajan uutta, eli voi-

mavarat kasvavat. Lastensuojelussa voimavarautumisesta voidaan puhua myös voimaantumisenä, kuntoutumisena tai eheytymisenä. Kaikko & Friis (2009, 77) kirjoittavat, että lastensuojelussa voimavaraistava työote näkyy arjessa muun muassa lasta ja nuorta osallistamalla ja vastuuttamalla omasta arjestaan huomioiden lapsen omat taidot ja kyvyt. Lapsen vastuuttamisella tuetaan hänen kykyään selvittää tulevaisuudessa itsenäisesti. Sillä pyritään myös aktivoimaan lasta oman elämänsä pystyväksi toimijaksi. Oikeanlaisten vastuiden antaminen lapselle lisää ja kasvattaa hänen voimavarojaan. Antaessa lapselle liian paljon ja liian vaikeista asioita vastuuta voi lapsi kokea epäonnistuvansa ja tämä vie häneltä voimavaroja. Lapsen voimavarojen lisääntyessä voidaan puhua voimaantumisesta, millä tarkoitetaan lapsen sisäistä voimaantumista, joka tunnetasolla näkyessä voi näyttäytyä esimerkiksi lapsen kokeman ahdistuksen helpottumisena. Voimaantuminen syntyy ihmisen omien oivallusten ja kokemusten kautta. Vuorovaikutuksella muiden ihmisten kanssa on merkittävä rooli ihmisen voimaantumisessa. (Vilen ym. 2008, 23-24.)

Kumpulainen ym. (2015, 231-232, 239) tiivistävät positiivisen pedagogiikan toteuttamisen arjen kasvatustyössä kolmeen periaatteeseen. Ensimmäinen periaatteista on lapsen kannustaminen omien tunteiden, elämäkokemusten ja vahvuuksien havainnointiin ja tunnistamiseen. Toisena on pyrkimys asettaa lapsi toimijan asemaan tukemalla tätä ja antamalla mahdollisuus kokemusten ja tunnetilojen dokumentointiin. Viimeisenä ja erittäin tärkeänä periaatteena on luoda lapselle mahdollisuuksia käsitellä ja jakaa omia elämäkokemuksiaan ja antaa niille yhdessä merkitystä. Aikuisen rooli on tärkeä lapsen tunteiden ja kokemusten tunnistamisessa. Aikuisen tunnistaessa lapsen kokemusmaailmaa mahdollistuu hänelle tilaisuus luoda lapselle lisää tilanteita, joissa lapsi pääsee kosketuksiin itselleen myönteisiä tunteita tuottaviin asioihin.

### 3.1 Ihmisen itsetunto

Itsetunto koostuu kolmesta osa-alueesta: itsensä tuntemisesta, itsensä arvostamisesta ja itsensä hyväksymisestä. Itsetunto on jokaisen ihmisen perusominaisuus. Itsetunnolla on suuri vaikutus ihmissuhteisiin ja elämän valintoihin sekä siihen, millaiseksi elämämme muodostuu. Itsetunto vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen erilaisissa tilanteissa. Itseluottamus syntyy elämän aikana saaduista riittävästä onnistumisen kokemuksista sekä haasteista selviämisistä. Hyvän itsetunnon omaava pystyy olemaan tilanteissa oma itsensä ilman, että joutuu miettimään mitä muut hänestä ajattelevat. Tällainen ihminen kokee olevansa hyväksytty sellaisenaan. (Kinnunen 2013, 130-131.) Mattila (2001, 97) on kirjoittanut, että ”Itsearvostus ja toisten ihmisten arvostaminen tukevat ja vahvistavat oman paikan hahmottamista, luottamusta olemassaolon oikeuteen sekä hyvää ja avointa kohtaamista toisten ihmisten kanssa.”.

Lastensuojelulaitoksissa elävät lapset ovat usein joutuneet varhaislapsuudessaan kokemaan traumaattisia kokemuksia tai jääneet vaille välttämätöntä hoivaa ja huolenpitoa (Häkkinen

1999, 107-108). Lapsuudessa koettu jatkuva sopeutuminen huonoon kohteluun, huolenpidon laiminlyönteihin, yksinäisyyteen ja hylkäämisiin sekä persoonallisuuden loukkaamisiin vaikuttavat lapsen itsetunnon kehittymiseen heikentävästi (Mattila 2011, 102). Tällainen kasvuympäristö antaa lapselle kokemuksen tämän omasta negatiivisuudestaan ja lapselle muodostuu erittäin heikko itsetunto ja negatiivinen minäkuva itsestään. Lastensuojelulaitoksessa lapset kokeilevat ja provosoivat työntekijöitä toimimaan samalla tavoin kuin aikuiset lapsen kotona ovat toimineet aikaisemmin, esimerkiksi lyömään, huutamaan, alistumaan, rankaisemaan, hylkäämään tai muuttumaan avuttomiksi. Lapset testaavat työntekijöitä, tulevatko he kohdelluiksi samalla tavoin kuin ovat tottuneet, hylkäävätkö kaikki hänet vai jaksavatko nämä aikuiset lapsen käytöksen ja kestävät lapsen pahan olon. Usein lapsen oireilu lakkaa, kun lapsi varmistuu työntekijöiden pysyvyydestä ja kestävyyydestä ottaa vastaan lapsen kokemukset ja tunnemaailman laidasta laitaan. Lapsen luottaessa olevansa turvassa voi lapsi alkaa eheytyä ja ottaa vastaan korvaavia kokemuksia. Eheytymisprosessi on erittäin hidas ja se saattaa alkaa useita kertoja alusta. Lapsen eheytymiseen ja käytökseen vaikuttavat monet asiat, kuten lapsen kotona tapahtuvat asiat, omat toiveet, pettymykset, pelot sekä muutokset. (Tuovila 2001, 28; Sinkkonen 2015, 156-157.) Aikuisen onkin tärkeää tukea lasta käsittelemään vihan tunteitaan niin, ettei lapsi koe niiden olevan kiellettyjä tai vaarallisia. Vihantunteiden vallassa ei kuitenkaan saa koskaan satuttaa itseään eikä toisia. Aikuisen tehtävä on tehdä lapselle näkyväksi, että hän hyväksyy lapsen kaikissa tunnetiloissaan, muttei hyväksy lapsen tekemiä asioita. Nämä asiat on tärkeä erotella ja käsitellä yhdessä lapsen kanssa. Aikuisen kestäessä lapsen tunteita ja käsitellessä niitä tämän kanssa aikuinen oppii myös lukemaan tilanteita, joissa lapsi reagoi voimakkaasti. Tämä mahdollistaa lapsen kanssa ennakoimisen ja lapsen uusien toimintamallien opettelun. Lasta ei voi koskaan jättää yksin voimakkaan tunnetilansa kanssa vaan oleellinen tavoite on, että lapsi oppisi itse tunnistamaan tunteitaan ja hyväksymään ne osana itseään sekä vähitellen opetella niiden hallintaa. (Tuovila 2001, 29.)

Oman arvottomuuden tunne on usein huonon itsetunnon taustalla. Tällainen ihminen epäilee usein omia kykyjään, pelkää epäonnistumista ja jää usein näin alisuoriutujaksi. Huono itsetunto voi aiheuttaa ihmisen vetäytymisen pois sosiaalisista tilanteista, joissa tuntee olonsa epämukavaksi. Vetäytyessään pois muiden seurasta hän jää vaille tarvitsemaansa positiivista palautetta, joka tukisi hänen itsetuntoaan. Kriittisyys itseään ja muita kohtaan sekä suorittaminen ovat tyypillisiä heikon itsetunnon merkkejä. Huonoa itsetuntoa jotkut pyrkivät peittämään erilaisin keinoin, kuten kerskumalla erilaisista saavutuksistaan. (Kinnunen 2013, 130-131, 149.) Ihmisen oman arvokkuuden kokemiseen vaikuttaa myös olennaisesti se, miten itselle tärkeät ihmiset meitä kohtelevat. Toisten halveksiessa tai hyljeksiessä ihmistä on hänen vaikea ylläpitää oman elämän arvokkuuden tunnetta. Arvokkuuden tunnetta vahvistaa ihmisen kokemus pystyvyydestään tehdä toisille hyvää. (Martella 2015, 52.) Oppiminen luottamaan omaan arvoonsa on olennaista lapsen hyvälle kasvulle. Sitä oppiakseen lapsi tarvitsee muilta ihmisiltä toistuvia kokemuksia siitä, että häntä arvostetaan. Oman arvostuksen kasvamisen

kokemuksia voivat olla esimerkiksi lapsen kokemus siitä, että hänet hyväksytään sellaisenaan. (Mattila 2011, 91.) Tarve olla hyödyllinen vahvistaa ihmisen voimavaroja sekä auttaa ihmistä tarkastelemaan ja hyödyntämään voimavarojaan ja taitoja, joita hänellä jo on. (Vilen ym. 2008, 70.)

Itsetunnon kehittyminen saa ainekset pitkälti lapsuudesta, mutta siihen vaikuttavat myös elämän varrella tapahtuvat onnistumisen ja epäonnistumisen kokemukset. Itsetuntoa voidaan siis rakentaa uudelleen. Muilta saatu positiivinen kannustus ja palaute vahvistavat ihmisten itsetuntoa moninkertaisesti verrattuna pelkkään ihmisen omaan onnistumisen kokemiseen. (Kinnunen 2013, 138.) Lapsen toimiessa itselleen mielekkäällä ja luonnollisella tavalla vahvistaa se hänen hyvinvointiaan ja käsitystä itsestään, lisäten lapsen osallistumismahdollisuuksia. Mielekkäällä tavalla toimiessaan lapsi ilmentää ajatteluaan ja tunteitaan. Lapsen jakaessa oman elämänsä kokemuksia muille lapsille sekä vastavuoroisesti kuunnellen toisten lasten kokemuksia elämästään oppivat lapset arvostamaan itseään ja toisiaan. (Kumpulainen ym. 2015, 239.)

### 3.2 Osallisuus

Osallisuudella tarkoitetaan yleisesti henkilön liittymistä yhteisöön, yhteisöön kuulumista sekä siihen vaikuttamista. Osallisuus ja vaikuttamismahdollisuus itselle merkittävissä yhteisöissä ja asioiden käsittelyssä on tärkeää ihmisen identiteetin kehittymisen kannalta. Osallistumisen kautta opitaan olemaan ja elämään yhdessä. (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 117; Sosiaaliportti 2016.) Lastensuojelussa alaikäisten osallisuudessa on kyse myös siitä, että lapsilla ja heidän vanhemmillansa on mahdollisuus olla mukana määrittämässä, toteuttamassa ja arvioimassa lapsen edun turvaamiseksi tehtävää työtä (Sosiaaliportti 2016). Joskus työntekijät voivat viestiä kiirettä ja ajanpuutetta omalla käytöksellään. Tämä voi aiheuttaa lapselle tai nuorelle tunteen, ettei hänen asioihinsa ole paneuduttu. Kokemus työntekijän kiireestä voi heijastua nuoren kokemukseen, ettei hänellä ole mahdollisuutta osallistua omien asioidensa hoitamiseen eikä niistä päättämiseen. (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 129.) Muukkonen (2009, 140) on jakanut lapsen ja vanhempien osallisuuden merkitykset ja hyödyt viiteen luokkaan seuraavasti: ”1. Lapsi tulee kuulluksi ja voi vaikuttaa. 2. Tieto ja ymmärrys kasvavat. 3. Suojelun tuottaminen on luontevaa. 4. Voimavarat saadaan esiin ja käyttöön. 5. Yhteinen arviointi on mahdollista.”. Lastenkodin arjessa lapsen osallisuus yhteisöön alkaa lapsen sijoittamisesta lastenkotiin. Lapsi toimii mukana lastenkodin arjessa yhdessä toisten lasten kanssa. Lastenkodin työntekijät ovat avainasemassa lasten osallisuuden lisäämisessä esimerkiksi mahdollistamalla lasten mielipiteiden kuulemisen asioihin, joihin lapset voivat oikeasti vaikuttaa, kuten yhteisten asioiden suunnitteluun. Lapsi harvoin on lastenkodin osastolla yksin, mikä mahdollistaa lapselle tilaisuuden harjoitella yhdessä toimimista, kompromisseja, jakamista ja päätöksentekoa.

Lastensuojelussa lapsen ja työntekijän välinen vuorovaikutus on yksi tärkeimmistä lapsen osallisuuden muodoista. Lapsen näkeminen yksilönä, ottaen huomioon lapsen lähtökohdat, mahdollistaa lapsen osallistamisen vahvistamisen. Vuorovaikutuksessa lapsi sitouttaa työntekijää omaan elämäänsä. Lapsen ollessa osallisena on lapsi sekä tiedon tuottajana että tiedon vastaanottajana. (Hotari, Oranen & Pösö 2009, 123-125.) Parhaimmillaan vuorovaikutuksessa ollessaan ihminen tulee arvostetuksi muiden ihmisten kautta. Arvostettuna ihminen kokee tulevaisuutensa nähdyksi ja kuulluksi muille ihmisille ja pystyy näin myös osoittamaan sitä muille. Ihmisen persoonallisuus kehittyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa; ihmisillä onkin suuri tarve kuulua johonkin ja löytää oma paikkansa yhteisössä. (Kinnunen 2013, 13-16.) Lasten osallisuuden ja yhteisöllisyyden pohjaa voidaan rakentaa lapsen kokemusmaailman tunnistamisella, dokumentoinnilla sekä yhteisellä, myönteisellä merkityksenannolla. Nämä toimivat lapselle keskeisinä oppimisen, terveen kasvun ja hyvinvoinnin voimavaroina. (Kumpulainen ym. 2015, 225.)

### 3.3 Vuorovaikutus

Sijaishuollossa käytetään erilaisia lähestymistapoja ja toiminta-ajatuksia, mutta tärkein kaikista on vuorovaikutus lasten kanssa. Työntekijöiden taustojen erilaisuudesta huolimatta on heidän pyrittävä ymmärtämään lapsen kasvua ja kehitystä työn kuormittavuudesta huolimatta ilman työn kuormittavuuden purkamista lapsiin. Psykkinen oireilu lapsella tarkoittaa usein toivetta kehittymiseen. Työntekijöiden kärsivällisyys ja lapsen hyväksyntä sellaisena kuin lapsi on, auttaa lasta hyväksymään itsensä sekä mahdollistaa vaikeiden kokemusten ja tunteiden läpikäymisen ja niistä oppimisen turvallisessa jatkuvassa suhteessa. Lasten kanssa, jotka ovat tulleet turvattomista olosuhteista, on erityisen tärkeää, että ympäristön ja aikuisten käyttäytyminen on johdonmukaista sekä ennakoitavaa. Aikuisten johdonmukaisuus mahdollistaa lapsille hyvän tasaisen perustan kasvulle ja kehitykselle. Vaikeasti traumatisoituneet lapset ja nuoret testaavat paljon aikuisten luotettavuutta ja tarvitsevatkin aikuisia, jotka välittävät ja asettavat heille rajoja, jotka luovat turvallisuutta. Paha olo ja kokemukset ikään kuin siirretään helposti aikuiseen, mikä tekee työntekijän näkökulmasta työstä toisinaan hyvinkin kuormittavaa. Vuorovaikutussuhteiden luominen lasten kanssa, jotka ovat eläneet elämäänsä turvattomissa olosuhteissa, on usein haastavaa, sillä he eivät ole välttämättä valmiita muodostamaan toimivia vastavuoroisia vuorovaikutussuhteita aikuisiin. Lapselle voi olla vaikea luottaa aikuisiin esimerkiksi erojen ja hylkäämistilanteiden vuoksi. ”Kärsivällisyydellä, sitkeydellä, johdonmukaisuudella ja kunnioittavalla suhtautumisella saatetaan näidenkin lasten osalla päästä riittävän pitkän ajan kuluttua tilanteeseen, jossa muutos on mahdollinen.” (Häkkinen 1999, 107-108, 119-121.)

Inhimillisen vuorovaikutuksen tärkein osa on luottamus ja luotettavuus, sillä asiakassuhteissa ne ovat edellytyksenä hyvälle yhteistoiminnalle ja hoidolle. Sosiaali- ja terveydenhuollon

aloilla luotettavuutta työntekijään lisää vaitiolovelvollisuus. Luottamuksen säilymiseen vaikuttaa ymmärretyksi tuleminen ja kunnioituksen kokeminen. (Mattila 2008, 23, 25.) Työntekijän ja lapsen väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat monet eri tekijät. Lapsen persoonallisuus ja aiemmat kokemukset vaikuttavat tapaan, jolla hän suhtautuu uusiin ihmissuhteisiin ja pyrkii ymmärtämään niitä. Kokemuksiaan hyödyntäen lapsi yrittää myös vaikuttaa aikuiseen. Myös työntekijän persoonallisuus, osaaminen, henkilökohtaiset ominaisuudet ja omat kokemukset muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa siihen, millainen työntekijän ja lapsen välisestä suhteesta muodostuu. Aikuisen ja lapsen lisäksi siihen vaikuttavat myös ympäristö sekä lapsen vanhemmat. Suuri merkitys on myös kulttuurilla ja yhteiskunnalla, jotka vaikuttavat esimerkiksi asenteisiin ja normeihin. Ne voivat edistää kasvatusta ja suhteen luomista, mutta ne voivat olla myös rasite. (Pihlaja 1999, 135-138.)

Sijaishuollossa lasten eheyttävää, terapeutista kohtaamista on lasten tarpeiden kohtaaminen lapsen yksilöllisen kehitystason mukaisesti; hoiva sekä rajat, nukahtamis- ja heräämistilanteet, perushoito; puhtaus, ruoka ja harrastukset. Nämä kaikki ovat hoidon perusedellytyksiä, mutta tärkeintä niissä on löytää lapsille yksilöllisiä tapoja kohdata lapsi, mikä tekee toimista lapselle emotionaalisesti eheyttäviä. Turvallisen välittävän aikuisen tuki ja läsnäolo ovat avainasemassa lapsen eheytymiselle. Lapsen eheytyminen tapahtuu lapsen ja aikuisen vuorovaikutuksessa, jossa lapsi saa hyviä kokemuksia edellä mainituissa tilanteissa sekä oikeanlaisen kosketuksen, auttamisen, lohdutuksen ja rajoista kiinnipitämisen muodossa. Vaikka lapsi olisi saanut hyviä positiivisia kokemuksia ja viettänyt mukavan päivän on normaalia, että lapsi kääntää puheissa kivan päivän tapahtumat negatiivisiksi. Tällöin on kuitenkin tärkeää aikuisen muistuttaa ja ylläpitää lapsen mielessä positiivisia muistoja. (Tuovila 2001, 30-31, 36.)

### 3.4 Kunnioittava kohtaaminen

”Kohtaaminen on sitä, kun ihminen asettuu vastakkain toisen ihmisen kanssa ja haluaa jakaa inhimillisyyden iloineen ja kipuiineen” (Mattila 2008, 33). Lasten kanssa hyvän kohtaamisen lähtökohtana on turvallisen, lasta kunnioittavan aikuisen kiinnostus lapsen kuulumisista. Lasten elämässä turvallisiksi aikuisiksi ajatellaan usein aikuiset joiden kanssa kohtaamiset tapahtuvat arjessa muodostaen jatkumon vuorovaikutuksellisista hetkistä ja niiden opettelusta, rajoista sekä nähdyksi tulemisesta, kaikkien edellä mainittujen hetkien perustana on lapsen kunnioittaminen. (Mattila 2011, 23.)

Työntekijän aidosti asiakasta kunnioittavassa kohtaamisessa, kunnioitus näkyy ulospäin hänen toiminnassaan ja asenteessaan sekä katseesta kohdata asiakasta (Mattila 2011, 29; Mattila 2008, 25, 94). Kunnioittaminen ilmenee muun muassa antamalla jokaiselle tarvitsemansa elin-tila, arvostamalla ihmisen elämäntarinaa, kohtelemalla hyvin sekä perusoikeuksien suojelemisena. Lapsen kunnioittamisessa ja arvostamisessa ovat olennaisesti läsnä pyrkimys lapsen it-

searvostuksen ja omanarvontunnon lisäämiseen. Lapsi kokonaisvaltaisesti on arvokas riippumatta hänen suorituksistaan. (Mattila 2008, 25, 49.) Asiakkaan kohtaaminen arvostavasti uskoen asiakkaan kykyyn ajatella ja toimia itse ovat avain asemassa asiakkaan vähäisten voimavarojen vahvistumisessa. Asiakkaan arvostava kohtaaminen vaatii työntekijöiltä taitoa löytää jokaisen asiakkaan kanssa hänelle sopiva vuorovaikutustapa. (Vilen ym. 2008, 64, 66.) Mattila (2008, 12-14) esittää arvostavan kohtaamisen lähtökohtana olevan aidon kohtaamisen, jossa työntekijä arvostaa ihmisen elämän kokonaisuutta, persoonallisuutta ottamalla hänet vakavasti. Jos työntekijällä on vastaus valmiina mielessä mitä toinen ihminen sanoo, ei työntekijä kykene kuuntelemaan aidosti mitä asiakas haluaa kertoa.

Toisten arvostamista pidetään eettisesti tavoiteltavana ja edistettävänä asiana, joka luo perustaa hyvälle elämälle. Asiakkaiden arvostaminen ei ole aina niin yksinkertaista. Sitä voivat vaikeuttaa työntekijän omat moralistiset ja kategorisoivat asenteet, omassa elämässään tapahtuneet vaikeudet sekä hänen omapyrkimyksensä täydellisyyteen. (Mattila 2008, 16.) Asiakkaan ja työntekijän välisessä auttavassa kohtaamisessa on aina mukana kahden osapuolen erilaiset todellisuuden kuvat samasta tilanteesta. Jokaista tilannetta tarkkailemme oman näkökulman ja olemassa olevan tiedon kautta. Kohtaamisessa kohtaavat siis kaksi erilaista näkökulmaa, joiden esille tuominen arvostavasti on tärkeää, jotta voi syntyä uudenlaista todellisuuden kuvaa, mikä hyödyttäisi asiakasta hänen pyrkimyksessään kohti parempaa elämäntapaa. Erityisen tärkeää on perehtyä asiakkaan näkökulmaan, ajatus- sekä kokemusmaailmaan huolellisesti, jotta auttaminen voi tapahtua arvostavassa ilmapiirissä, jossa asiakas on aidosti tullut ymmärretyksi. Asiakkaan kokemus kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisesta auttaa asiakasta myös vastaanottamaan työntekijän tarjoamia näkökulmia. Auttamistyössä työntekijä liittoutuu asiakkaan kanssa hänen voimavarojen ja tavoitteiden kanssa hänen ongelmiaan vastaan (Särkelä 2001, 29-30, 32-33).

### 3.5 Läheisyyden ja turvallisuuden kokeminen

Työntekijän ollessa asiakkaalle emotionaalisesti merkityksellinen ottaa asiakas paremmin työntekijän esittämät näkökulmat huomioon ja työskentelysuhde on tällöin myös enemmän vastavuoroisempi kuin silloin, jos asiakas kokee työntekijän epämiellyttävänä. Sosiaalialan ammattilaisten on tärkeää luoda asiakkaisiin suhde, jossa asiakkaan ongelmia voidaan käsitellä niin, että asiakkaan omanarvontunne säilyisi ja lisääntyisi. Positiivisesti latautunut suhde auttaa tavoitteisiin pyrkimisessä. Asiakas kokee tulleen välitetyksi, kun työntekijä on aidosti läsnä. Läsnä oleminen koostuu työntekijän eleistä, ilmeistä, katsekontaktista, äänensävyissä sekä siinä miten työntekijä jakaa asiakkaansa kokemuksia. Asiakassuhteessa tärkeää on asiakkaan itseluottamuksen lisäämisen lisäksi tukea asiakkaan elämisen ja yrittämisen halua. Hyvässä työskentelysuhteessa asiakas kokee, että työntekijä todella välittää siitä mitä hänelle tapahtuu. Tällaisessa työskentelysuhteessa asiakas kokee työntekijän puolelta tulevan vaatimuuden ja jämäkkyyden välittämisenä sekä hänen arvostamisenaan. Kun asiakkaalta vaaditaan

työskentelyn edetessä enemmän, luotetaan tällöin hänen tietoihin ja taitoihinsa. Hyvässä työskentelysuhteessa asiakkaan kykyjen mukainen vaatiminen jopa vahvistaa työskentelysuhdetta. Hyvä työskentelysuhde kannattelee ja tukee asiakasta vaikeiden asioiden käsittelyssä. (Särkelä 2001, 28, 38, 40-41.)

Ihmisten välisellä fyysisellä kosketuksella voidaan rentouttaa toista ja lievittää kipua niin fyysisiä kuin tunne-elämän kipujakin. Kosketuksella ja läheisyydellä on myös vaikutusta ihmisen kokemuksiin itsestään. Ihmisillä on tarve saada tuntoaistimuksia toisen ihmisen kautta läpi elämän. Tahdonvastainen kosketus ei rakenna minäkuva. Poikkeuksena tahdonvastaisen kosketuksen negatiivisesta puolesta on lasten ja nuorten kanssa käytettävä holding-terapiaksi kutsuttu tiukka syliote, jolla estetään lasta tai nuorta satuttamasta itseään. Lapsen mielestä tällainen syliote voi olla rauhoittava ja turvallisuutta luova. Usein jo psyykinen läheisyys kuten hiljainen läsnäolo, puhe, vuorovaikutus elein ja ilmein riittää haastavien tilanteiden rauhoittamiseksi. (Vilen ym. 2008, 60-61.)

Turvallisuuden tarve on ihmisen vahvin henkinen perustarve. Turvallisuuden tarpeen täyttyminen on erittäin tärkeä osa-alue jokaisen ihmisen terveen itsetunnon kehittymiseksi sekä luottamuksen luomiseksi itsen sekä muuhun maailmaan. (Kinnunen 2013, 13-16.) Parhaimmillaan työskentelyssä luotu asiakassuhde voi muodostua kiinnipitäväksi ympäristöksi, jossa saa voimansa kootuksi ja otetta omaan elämäntilanteeseensa. Tällaisessa ympäristössä voi lapsi tai nuori kokea itsensä ymmärretyksi ja saaden lepoa sekä huolenpitoa. (Hyytinen 2009, 229.) Luottamuksen syntyminen työntekijään vaatii asiakkaan kokemusta hänen kunnioittamisestaan. Kun asiakas luottaa työntekijään ja kertoo tälle vaikean salaisuutensa on tärkeää, että hän kokee olonsa turvallisiksi ja kunnioitetuksi myös sen jälkeen. Työntekijän tuleekin uskaltaa kohdata asiakkaan elämäntilanne ongelmineen. On tärkeää rohkaista asiakasta kertomaan kokemuksistaan, jotta työntekijä voi ymmärtää asiakkaan elämäntilanteeseen vaikuttaneita tekijöitä. (Vilen ym. 2008, 63-64.) Luottamus on hyvän työskentelyn tulos, joka lisääntyy hyvässä työskentelyssä (Särkelä 2001, 34). Lastenkoti (2016) korostaa, että lapselle turvallisen aikuisen antama aika, vuorovaikutus, huomio sekä selkeät rajat toimivat lasta parhaiten kuntouttavina tekijöinä. Omien voimavarojen heikennyttyä toisten ihmisten osuus turvallisuuden ja luottamuksen tunteiden ylläpitämisessä korostuu. Turvallisuutta luo erityisesti ihmisen tunne siitä, että hänen lähellään on ihmisiä joihin voi luottaa ja jotka pysyvät lähellä vaikeinkin aikoina. (Vilen ym. 2008, 63.)

#### 4 Kehittämistoiminnan menetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin laadullisena opinnäytetyönä lastenkotiin. Lastenkodilla oli tarve yhtenäisen ohjaustyön kehittämiseksi. Ohjaustyötä alettiin kehittää osaston työryhmän kanssa kolmen viikon välein järjestettävillä kehittämispalavereilla juurruttamisen menetel-



mää käyttäen. Opinnäytetyön tekijänä minun roolini tapaamisilla oli johtaa palavereita yhdessä vastaavan ohjaajan tai johtajan kanssa sekä havainnoida ilmapiiriä ja työntekijöiden tunnelmia työn kehittämisen edetessä. Kirjasin tekemäni havainnot päiväkirjaan, jota käytin opinnäytetyön lopussa toteutuksen, yhteenvedon ja pohdinnan kirjoittamiseen. Kehittämislaverien päätyttyä opinnäytetyöni osalta lähetin työntekijöille sovitusti avoimen sähköpostikyselyn. Kyselyyn analysoinnin aloitin teemoittelemalla vastausaineiston, jonka jälkeen jatkoin aineiston luokittelulla ja lopuksi loin niiden perusteella synteesejä. Tämän kappaleen viimeisessä osassa olen pohtinut opinnäytetyön ja työn kehittämisen eettisyyttä sekä tutkimuksen luotettavuutta.

#### 4.1 Juurruttaminen

Juuruttamisen ydin on kehittämispohjainen oppiminen, joka tapahtuu yhdessä työyhteisön kanssa. Juurruttamisen tavoitteena on työntekijöiden osaamisen käyttöön ottaminen ja sitä seuraava muutos käytännön työssä. Kehittämistyöllä pyritään luomaan uusia toimintatapoja, jotka parantaisivat ja tehostaisivat päivittäistä työtä ja tekisivät siitä sujuvampaa. Juurruttamisen menetelmää käyttäen uuden toimintatavan kehittäminen ja käyttöönotto tapahtuvat samanaikaisesti. Kehittämistoiminnan lähtökohtana on aina kehitettävän kohteen määrittäminen. Juurruttaminen käynnistyy kehittämisprosessissa vasta muutoksen merkityksen löytämisestä. (Ora-Hyytiäinen, Ahonen & Partamies 2012, 7, 21-22, 25 & 30.) Juurruttaminen menetelmänä sitouttaa työryhmän mukaan kehittämään omaa toimintakulttuuriaan työyhteisössä. Yhteisen osaamisen jakaminen ja toiminnan muutoksen muodostaminen ovat avainasemassa uudelleen toimintatapaan. Oppiminen tapahtuu yhteisön kesken hiljaisen tiedon ja eksplisiittisen (teoreettinen/tutkimustieto) tiedon kuvaamisessa, vertaamisessa sekä niiden yhdistämisestä uutta tietoa tuottaen. (Partamies & Ahonen 2012, 15-17.) Hiljainen tieto on työntekijöiden toiminnassa esiintyvää kokemuksellista tietoa, joka on vahvasti sidoksissa kontekstiin ja työpaikan työympäristön toimintatapoihin (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 22).

Juuruttamisen vaiheissa aloitetaan sen hetkisen toimintakäytännön näkyväksi tekemisestä, jonka jälkeen se jäsenellään käsitteelliselle tasolle. Jäsentelyn tarkoituksena on saada työntekijöiden hiljainen tieto näkyväksi, jotta työntekijöille mahdollistuu tilaisuus perustella toimintaansa ja muodostaa näin yhteistä ymmärrystä kyseisestä kehittämiskohteesta. Muutostarpeen huomaamisen myötä työryhmä voi lähteä muuttamaan toimintaa yhdessä. (Partamies & Ahonen 2012, 15-17; Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 23) Seuraavaksi etsitään teoreettista ja tutkittua tietoa kyseisestä asiasta. Viimeisenä tutkittua teoreettista tietoa verrataan työntekijöiden käytännön tietoon ja työyhteisö luo kehittämiskohteeseen uudenlaisen toimintatavan ymmärrettyään muutoksen tarpeen. Uutta ammatillista osaamista on muodostunut, kun uusi toimintatapa on juurtunut työyhteisön toimintaan. Muutosta suunniteltaessa prosessin tiedostaminen on tärkeää koko työryhmän toiminnan tasolla. Suunnitteluvaiheessa tarkentuvat aika- ja resurssit. Toimintatapojen uudelleen rakentaminen pohjautuu

vanhojen ja uusien toimintatapojen perusteluihin, uusi teoria/tutkittu tieto jäsentyy työntekijöiden hiljaisen tiedon kanssa yhteiseksi työtavaksi työyhteisössä. Toimintatavan sopeuttaminen kyseisen työyhteisön kontekstiin kirjoitetaan tekstiksi kaikkien nähtäväksi. Tärkeää on nostaa esiin ne syyt, minkä takia muutos tehdään ja hyödyt, mitä toimintatavan muutoksella saadaan aikaiseksi. Uusi toimintatapa nostaa esiin usein uusia muutostarpeita, joihin on tärkeää reagoida. Toisinaan uusi toimintatapa ei juurru työhön, mutta siitä huolimatta prosessin arvioiminen on tärkeää, jotta uusien toimintatapojen löytäminen mahdollistuu ja voidaan löytää toisenlaisia tapoja toteuttaa haluttuja muutoksia työyhteisössä. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 23, 25-26.)

Muutosprosessi, johtajuus ja vuorovaikutus muodostavat yhdessä juurruttamisen peruspilarit. Vuorovaikutus toimijoiden kesken on juurruttamisen tärkein vaikuttava tekijä, koska sen avulla muutos tuotetaan ja toteutetaan. Hyvä vuorovaikutus mahdollistaa myös negatiivisten tunteiden ja ajatusten esille tuomisen, joka vähentää sitoutumisen puutetta ja muutosvastarintaa. Juurruttamisprosessiin vaikuttavat lisäksi työpaikan kulttuuri, toimijat sekä työympäristö. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 21, 24.) Juurruttamisen johtaminen vaatii selkeää muutoksen suunnan näyttämistä ja kannustusta. Johtajalla/lähiesimiehellä on tärkeä rooli työryhmän oppimisprosessissa, jotta työryhmä saa tukea uuden luomiseen liittyvän epävarmuuden ymmärtämisessä. (Partamies & Ahonen 2012, 16.) Kehittämistyön onnistumisen kannalta työyhteisön tavoitteiden ja tarkoitusten tulisi pyrkiä samaan suuntaan. Työntekijöiden omat tavoitteet ja tarkoitukset voivat olla erilaiset keskenään, mutta niiden esille tuominen ja niiden määrittäminen yhteisiksi samaan päämäärään pyrkiviksi edellyttää työyhteisöltä oppimista. (Ora-Hyytiäinen ym. 2012, 25).

#### 4.2 Tutkimusmenetelmät

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pohjautuu todellisen elämän kuvaamiseen, todellisissa tilanteissa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164). Havainnoinnin avulla voidaan kerätä monipuolista aineistoa. Havainnointi on hyvä menetelmä saada välitöntä ja suoraa tietoa toiminnasta ja käyttäytymisestä. Havainnointi menetelmänä jaetaan kahteen pääalajiin, systemaattiseen- ja osallistuvaan havainnointiin. Systemaattinen havainnointi on tarkasti jäsenneltyä ja sopii esimerkiksi tutkimushuoneessa tehtävään havainnointiin, jossa tutkija toimii tilanteesta ulkopuolisena havainnoijana. Toisin kuin osallistuvassa havainnoinnissa, havainnoija usein osallistuu tutkittavan tai ryhmän toimintaan heidän ehdoillaan, minkä vuoksi se on vapaamuotoisempaa ja sopii näin ollen hyvin normaaleihin tilanteisiin. Havainnointi sopii hyvin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmäksi. Havainnointia tutkimuksessa käytettäessä tulee pitää tehdyt havainnot sekä tutkijan omat tulkinnat erillään. Haasteita havainnointiin voi luoda se, jos ei pääse heti tilanteessa kirjoittamaan havaintojaan ylös, sillä ennakkotieto kohteesta sekä objektiivisuus voi kärsiä tuntiessa havainnoitavan ryhmän. (Hirsjärvi ym. 2009, 213-217.)

Opinnäytetyössäni käytin osallistuvaa havainnointia menetelmänä tutkia työryhmän motivaatiota sekä tunnelmia työn kehittämistä kohtaan. Osallistuvan havainnoinnin toteuttaminen kyseisessä työyhteisössä oli luonnollista, sillä työyhteisö ja työn arki olivat minulle ennestään tuttuja. Hirsjärven ym. (2009, 216.) mukaan osallistavassa havainnoinnissa tutkija pyrkii havainnoitavan ryhmän jäseneksi ja jakamaan kokemuksiaan heidän kanssaan. Havainnoijan toimiessa osallistujana ryhmässä tekee hän kysymyksiä ja osallistuu ryhmän toimintaan.

Tutkimuksen aineiston hankinnassa voidaan käyttää kyselyä. Kyselyä voi käyttää monissa muodoissa eri tarkoituksiin. Tässä opinnäytetyössä aineiston hankinnassa käytettiin avointa sähköpostikyselyä (Liite 1), joka lähetettiin sähköpostitse kyselylomakkeen muodossa lastenkodin osaston työn kehittämiseen osallistuville työntekijöille. Kyselylomakkeiden avulla voidaan kerätä tehokkaasti tietoja: tosiasioista, käyttäytymisestä ja toiminnasta, tiedoista, arvoista, asenteista sekä uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä. Kyselyn avulla voidaan myös kerätä arviointia. Avoimessa kyselyssä kysymykset on asetettu avoimiksi kysymyksiksi, joiden avulla vastaajan on mahdollista tuoda esiin omia näkökulmia kysyttyihin aiheisiin vapaasti. Vastauksissa näkyvät vastaajan näkökulmasta keskeiset ja tärkeät asiat sekä mahdollisesti myös vastaajan tunteiden voimakkuus asiaa kohtaan. Avoimet kysymykset tuottavat sisällöltään moninaisen sisällön, jota voi olla haasteellista käsitellä. Kyselylomakkeen laatiminen vaatii tutkijalta perehtymistä, aikaa ja taitoa. Huolellisesti laadittu kysely mahdollistaa aineiston tallentamisen helposti käsiteltävään muotoon sen analysointia varten. Kyselyn etuna voidaan nähdä sen nopeus ja vaivattomuus sekä vastaajan kyselyyn vastaamisen aikataulun vapaus. Kyselyn haasteeksi voivat osoittautua tulosten tulkinta, sillä ei pystytä arvioimaan vastaajien paneutumista kyselyyn vastaamiseen eikä sitä miten vastaajat ymmärtävät kysymykset. Suurimpana ongelmakohtana voidaan nähdä vastauksien kato, jos tutkija ei saa tarvitsemaansa määrää vastauksia takaisin. Posti-/verkkokysely tutkimukseen osallistuvien vastauksien kato on vähäisempää, kun kyselylomake lähetetään tietylle erityisryhmälle, joille kyselyn aihe on heidän kannaltaan tärkeä. Usein tutkija joutuu muistuttelemaan tutkimukseen osallistujia lomakkeen palautuksesta. (Hirsjärvi ym. 2009, 195-198, 201.)

Opinnäytetyössäni käytin päiväkirjaa koko opinnäytetyön prosessin ajan. Päiväkirjaan kirjoitin opinnäytetyön etenemisestä ja sen aikana syntyneistä tunteista sekä heränneistä ajatuksista. Lisäksi Kehittämispalaverien alettua kirjoitin päiväkirjaan palavereissa tekemiä havaintoja työyhteisön ilmapiiristä ja tunnelmista työn kehittämistä kohtaan sekä myös huomioista. Hirsjärven ym. (2009, 217, 219) mukaan päiväkirja voi olla yksi tutkimuksen tiedonkeruun aineistoista. Se voi olla täysin strukturoimatonta tekstiä erinäisistä aiheista, mutta sieltä voi saada hyvinkin vastauksia tutkittaviin kysymyksiin. Tekstien analysoiminen on haastava tehtävä tutkimustarkoituksiin vaikkakin strukturoimaton aineisto antaa vapauden tutkijalle aineiston hankinnassa.

### 4.3 Aineiston analyysi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysiä tehdään pitkin matkaa. Aineistoa kerätään eri vaiheissa ja usein samanaikaisesti muutamaa eri menetelmää käyttäen, kuten havainnointia ja haastattelua. Analyysin tekeminen toteutuukin osittain rinnakkaisesti aineiston keräämisen kanssa. (Hirsjärvi ym. 2009, 223; Hirsjärvi & Hurme 2009, 136.)

Tutkimuksen ydin on johtopäätösten tekeminen, johon päästään aineiston analyysin ja sen tulkinnan kautta. Analyysivaihe on tutkimuksen tulosten kannalta tärkeä vaihe sillä siinä selvittää tutkimukselle asetettujen ongelmien vastaukset tai olisiko tutkimusongelmat pitänyt asettaa toisin. Ennen aineiston varsinaista analyysiä varten aineisto järjestetään, joka tarkoittaa tietojen tarkastamista. Seuraavana vaiheena on tietojen täydentäminen, millä tarkoitetaan kyselylomakkeiden karhuamista eli vastaajien muistuttamista lomakkeiden palautuksesta. Viimeiseksi aineisto järjestetään valitun tutkimusstrategian mukaan tiedon tallennusta ja analyysijä varten. (Hirsjärvi ym. 2009, 221-222.) Opinnäytetyössäni odotin saavani vähintään viiden ohjaajan vastaukset avoimeen sähköpostikyselyyn. Sovittuun palautuspäivämäärään mennessä en saanut yhtään vastausta takaisin. Lähetin työyhteisöön muistutusviestejä kyselyyn vastaamisesta. Saatuaani kolmen ohjaajan vastaukset luin ne useita kertoja huolellisesti läpi ja lähetin vielä viimeisen muistutusviestin puuttuvista vastauksista. Aineiston tarkistuksessa yhdestä kyselystä puuttui vastaukset kahteen kysymykseen kahdestatoista kysymyksestä. En kuitenkaan lähtenyt täydentämään vastauksia, koska kyseisen aineiston muiden vastauksien perusteella pystyi olettamaan, ettei vastaaja kokenut kyseisten aiheiden näkyneen arjen työssä toivotusti tai hänen jättäneen tietoisesti vastaamatta kysymykseen.

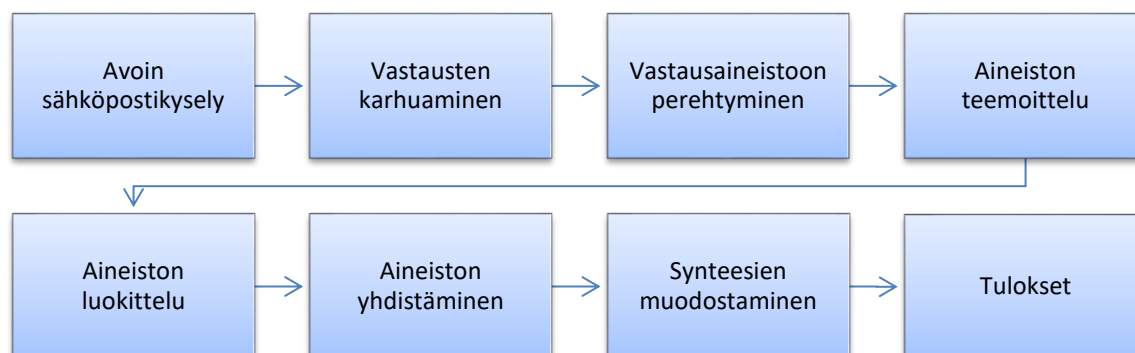
Aineistoa tutkiessa ja sitä teemoittaessa tutkija tekee usein jo valintoja menetelmistä joita tulee käyttämään analyysissä. Laadullisen analyysin menetelmiä ovat muun muassa teemoittelu, tyypittely, luokittelu ja diskurssianalyysi. Aineiston järjestämisessä, tulkintojen luomisessa ja merkityksien löytämisessä voi mennä hyvinkin pitkiä aikoja. Kaikkea aineistoa ei kuitenkaan ole tarpeen aina analysoida. (Hirsjärvi ym. 2009, 224-225.) Tässä tutkimuksessa aineiston analysointi aloitettiin teemoittelemalla avoimesta sähköpostikyselystä saatu vastausaineisto siinä olleiden kysymysten mukaisesti. Teemoittelemalla aineisto jakaantui 12 osaan. Teemoittelu mahdollisti kyselyn pohjalta saatujen vastausten vertailun keskenään. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 173) toteavat, että teemoittelu voidaan toteuttaa aineiston analyysissä valitsemalla aineistosta toistuvasti esiin nousevia piirteitä tai haastatteluvaiheen teemat voivat muodostaa itsessään teemoja joita tarkastella. Teemat määrittelevät tutkimuksen aiheita.

Aineiston luokittelu on olennainen osa analyysin tekemistä. Luokittelu luo pohjan sekä tiivistää vastauksista saadun aineiston sen myöhempää tulkintaa varten. Sen avulla pystytään kehittämään teoriaa tai nostamaan ilmiön tärkeimmät asiat ja piirteet esiin. Luokat muodostetaan usein tutkimustehtävän huomioon ottaen. Luokittelussa voi käyttää apuna myös aineistoa

itsessään. Aineiston luokittelun jälkeen se järjestetään uudelleen laaditun luokittelun mukaisesti, jonka jälkeen luokkien välille pyritään löytämään samankaltaisuuksia sekä muista poikkeavia vastauksia tätä vaihetta kutsutaan aineiston yhdistelyksi. Aineiston yhdistelyä voidaan pitää aineiston analysoinnin tärkeimpänä kohtana. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 147-149, 174.) Teemoittelun jälkeen jatkoin luokittelemalla aineiston aineistolähtöisesti. Luokittelu alkoi sillä, että kävin teemoitellun aineistoin uudelleen läpi. Kopioin sieltä tutkimuskysymyksiä ajatellen oleellisia lauseita tai lauseen osia alkuperäisessä muodossa luokittelua varten tehtyyn taulukkoon. Tutkimuskysymysten kannalta oleellisen aineiston taulukkoon sijoittamisen jälkeen pelkistin ohjaajien vastaukset yksinkertaiseen muotoon. Pelkistämässä pyrin kuitenkin ymmärtämään ja pitämään aineistosta saadun tiedon mahdollisimman samassa muodossa ja tarkoittaen samaa asiaa, toisinaan jopa selkiyttäen alkuperäisilmausta, jos siinä ei käynyt ilmi, mihin kysymykseen vastaus vastaa. Pelkistämisen jälkeen etsin yhteneväisyyksiä pelkistyksistä, sekä asioiden ja teemojen toistumista muodostaen niistä luokkia. Aineistosta muodostui neljä alaluokkaa: työn kehittäminen on tukenut työyhteisön vuorovaikutusta, kehittämistyö on luonut mahdollisuuden uuden työtavan kehittämiselle, työn kehittämisessä kohdatut haasteet & positiivisen kohtaamisen näkyminen osaston arjessa. Alaluokat voidaan jakaa kahteen pääluokkaan työn kehittämisen positiiviset puolet ja kehittämistyön haasteet. Katso esimerkki luokittelun toteuttamisesta liitteestä 2. Luokittelun jälkeen jatkoin aineiston vertailua, jonka jälkeen jatkoin lopulta aineiston yhdistämiseen. Aineistoa yhdistäessä tarkoitukseksi oli löytää luokkien sisällä yhteneväisyyksiä sekä niistä poikkeavia tuloksia. Yhdistelyn tuloksena syntyivät tutkimuksesta muodostuneet tulokset. Hirsjärvi ym. (2009, 229) kirjoittavat, että analysoinnin jälkeen tulokset tulee selittää ja tehdyt johtopäätökset tulkita. Tulkinta on tutkimuksessa esiin nousseiden asioiden merkitysten pohtimista ja selkiyttämistä.

Viimeisenä etsin luokittelusta saaduista tuloksista vastaukset esitettyihin tutkimuskysymyksiin, toisin sanoen laadin tuloksista synteesejä kokoamalla ne yhtenäiseksi tekstiksi. Tämän tutkimuksen synteeseit voi lukea tämän opinnäytetyön yhteenvedosta. Yhteenvedon yhteydessä on johtopäätökset ja pohdinta. Hirsjärven ym. (2009, 183, 230) kirjoittavat, että tulosten analysoinnin jälkeen niistä laaditaan synteesejä. Synteisien avulla saadaan koottua yhteen selkeät vastaukset asetettuihin ongelmiin. Johtopäätökset tehdään synteisien perusteella ja niiden perusteella on pohdittava saatujen tulosten merkityksiä tutkimusalueella sekä

laajemmin. Alla oleva kuvio esittää tämän opinnäytetyön tutkimuksen etenemisen vaihe vaiheelta.



Kuva 2: Aineiston analyysi vaiheittain (Laitinen 2016)

#### 4.4 Kehittämistoiminnan eettisyys ja luotettavuus

Tämän opinnäytetyön työelämäkumppanin havaitsema tarve ohjaustyön yhtenäiselle kehittämiselle toimi työn kehittämisen lähtökohtana, mikä loi perusteet sen aloittamiselle. Työntekijät olivat työn kehittämisessä mukana, mikä tuki arjen menettelytapojen ja työkäytäntöjen kehittämistä lasten edun takaamiseksi ja osaston tarpeisiin vastaaviksi. Kehittämispalaverissa työntekijöiden mielipiteet ja arvot tulivat näkyviksi keskustelun kautta, tämä tuki työn kehittämistä ammattieettisten periaatteiden mukaisiksi. Asiakslähtöisyys toimii sosiaalialan keskeisenä periaatteena. Periaatteen mukaisesti pyritään edistämään asiakkaan edun toteutumista kaikilla tasoilla. (Talentia 2013, 11.)

Työn kehittäminen toteutettiin työyhteisössä juurruttamisen menetelmällä, mikä tukee työn kehittämisen eettisyyttä työntekijöiden näkökulmasta luoden heille mahdollisuuden vaikuttaa oman työyhteisönsä kehittämiseen ja näin myös omaan työhönsä. Talentia (2013, 11) on kirjoittanut, että työntekijöillä tulee olla oikeus ja mahdollisuus keskustella ratkaisusta sekä vastuun rajoista esimiehen kanssa ja/tai muiden ammattilaisten kanssa. Tämä toteutuu tässä työn kehittämisen prosessissa jo ennakoivasti sillä työntekijät pääsevät vaikuttamaan toimintaratkaisuihin, joita tullaan työn kehittämisen myötä toteuttamaan arjen työssä sekä osallistumaan niiden toimivuuden arviointiin. Työyhteisössä tulisi arvioida ja keskustella säännöllisesti oman työskentelynsä eettisyydestä ja asiakslähtöisyydestä.

Tutkimuksen prosessin etenemisen raportointiin käytin tukena havainnointia, päiväkirjaa, työyhteisölle kirjoittamia koosteita kehittämispalaverien kulusta sekä palaverissa läpikäytyä toiminnan arviointia. Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa käytettiin avointa sähköpostikyselyä,

jota varten hankittiin tutkimuslupa. Työn kehittämiseen osallistuneilla työntekijöillä oli mahdollisuus vastata avoimeen sähköpostikyselyyn. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, vaikkakin työn kehittämisen kannalta toivottavaa. Kyselyyn saadut vastaukset on tallennettu salasanan taakse ja muutettu tunnistamattomaksi opinnäytetyön kirjalliseen versioon. Muuntamisella tarkoitetaan tunnistettavien piirteiden poistamista tai korvaamista, sillä tämä takaa lastensuojelulaitoksen tunnistamattomana pysymisen. Aineiston analysointi ja sen auki kirjaaminen on toteutettu avoimesti ja rehellisesti ja siinä on pyritty säilyttämään kyselyyn saatujen vastausten asiakonteksti oikean tulkinnan ja ymmärtämisen mahdollistamiseksi. Työn kehittämisessä on otettu huomioon organisaation ja työyhteisön arvot sekä pyritty toimimaan niitä tukien. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6-7) mukaan edellä mainitut asiat tukevat tutkimusetiikan näkökulmaa hyvästä tieteellisestä käytännöstä.

Lastenkoti ja työyhteisö olivat minulle ennestään tuttuja aikaisemman työkokemuksen johdosta. Koen aikaisemman työkokemukseni kyseisessä lastenkodeissa olleen hyödyllistä, sillä lastenkodin toiminta, työyhteisö ja työskentelytapa olivat minulle jo ennalta tuttuja. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta se loi myös haasteen tutkimuksen tuloksien ja prosessin kirjoittamiselle avoimesti ja rehellisesti niin kuin työn kehittäminen ja kysely menivät. Olen kuitenkin tuonut havaintoni ja saadut tulokset esiin avoimesti ja niitä muuntelematta.

Tutkimuksissa pyritään luomaan mahdollisimman luotettavaa tietoa. Tutkimusten luotettavuutta arvioidaanakin reliaabeliudella ja validiuksella. Luotettavuuden todentamisessa apuna voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Reliaabeliudella todennetaan tutkimustulosten samankaltaisten vastausten toistuvuutta muun muassa silloin, jos useamman tutkittavan vastauksista nousee esiin samat asiat, tällöin tulokset eivät ole sattumanvaraisia. Validiudella tarkoitetaan valitun tutkimusmenetelmän kykyä tutkia ja mitata täsmällisesti tutkittavaa aihetta. Validiutta vähentää se, jos tutkimukseen osallistujat ymmärtävät asetetut kysymykset toisin kuin tutkija on ne tarkoittanut, sekä myös se, jos tutkija käsittelee tällaisessa tilanteessa saatuja tuloksia alkuperäisen ajatusmallinsa mukaisesti. Tällöin tulokset eivät ole päteviä. Tutkijan tarkalla selostuksella tutkimuksen kaikista vaiheista voidaan edesauttaa tutkimuksen validiutta. Tuloksia tulkittaessa on hyvä tehdä näkyväksi millä perusteella tutkija esittää tehtyjä tulkintoja ja päätelmiään. (Hirsjärvi ym. 2009, 231-233.) Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneiden vastauksista löytyi aihesidonnaisesti toistoa samoihin asioihin vastaajan omissa vastauksissa ja myös useamman vastaajan vastauksista löytyi yhteneviä ajatuksia. Vastausaineistosta löytyi myös vastaajien välillä toisistaan täysin eroavia vastauksia samasta aiheesta. Tämä luo ristiriitaa tuloksien luotettavuudelle kyseisistä aiheista. Tuloksissa on kuitenkin tuotu selkeästi esiin vastaajien yhtenevät mielipiteet sekä toisistaan poikkeavat mielipiteet. Koen teemoittelun ja luokittelun olleen toimia menetelmiä tämän tutkimuksen aineistoanalyysiä ajatellen. Niiden avulla vastausaineistosta yhdenmukaisuuksien, vastausten tois-

ton sekä eroavaisuuksien tarkastelu oli mahdollista. Aineistonanalyysissä ja tulosten esiin kirjaamisessa uskon tuoneeni onnistuneesti esiin olennaiset tulokset ohjaajien näkökulmasta, kunnioittaen heidän yksityistään.

Tutkimuksen luotettavuutta olen pyrkinyt lisäämään kirjoittamalla työn kehittämisprosessin näkyväksi käyttäen apuna havainnointia, päiväkirjaa, työyhteisön toteuttamaa arviointia kehityspalaverissa sekä koonteja. Työn kehittämisen väliarvioinnissa, opinnäytetyöni tutkimuksessa olen pyrkinyt kirjoittamaan avoimesta sähköpostikyselystä saamani vastausaineiston analyysin mahdollisimman tarkasti vaihe vaiheelta näkyväksi sekä pyrkinyt selventämään sitä kuvioilla.

## 5 Kehittämisprosessin kuvaus

Tämän kappaleen ensimmäisessä osassa on kuvattu lastenkotia, johon työn kehittäminen toteutettiin. Toisessa osassa on kerrottu opinnäytetyön aiheen määrittymisestä sekä sen muo-  
dostumisesta kehittämistyöksi lastenkodin osastolla. Toinen osa on jaettu kehittämispalaverien mukaan alaotsikkoihin kehittämistoiminnan toteutuksen kuvaamiseksi. Viimeisessä osassa on kerrottu opinnäytetyön tutkimuksen etenemisestä tuloksiin.

### 5.1 Kehittämistoiminnan ympäristö

Ohjaustyön kehittäminen toteutui yhden eteläsuomalaisen lastensuojelun erityisyksikön osastoista. Kyseinen lastenkoti koostuu kolmesta osastosta, joissa jokaisessa on seitsemän lapsipaikkaa. Lastenkoti on erikoistunut lastenpsykiatriaan sekä kehitysvammapuolen asiakkaisiin. Lapset osastoilla ovat 7-17-vuoden ikäisiä. Lastenkodin pihapiirissä toimii kaksi pienopetusryhmää, joka mahdollistaa koulunkäynnin lapsille, joilla on suuria haasteita opiskelun kanssa ja tarvitsevat siihen vahvaa tukea. Lastenkodissa seurataan suunnitelmallisesti päivä- ja viikko-ohjelmaa. Kaikille yhteinen viikko-ohjelma sisältää muun muassa siivouspäivät, liikuntapäivän ja yhteisöllisyys-illan, jolloin pyritään tekemään asioita yhdessä pyrkimyksenä kohottaa osaston me-henkeä. Lasten viikko-ohjelmat ovat kuitenkin hyvin yksilöllisiä, niissä huomioidaan lasten harrastukset sekä lomat. (Lastenkoti 2016.) Osastolla, johon ohjaustyön kehittäminen toteutettiin, työskenteli aloitushetkellä yhdeksän ohjaajaa, joista yli puolet on AMK-koulutuksen suorittaneita ja loput perustason tutkinnon suorittaneita työntekijöitä.

Lähtötilanteessa osastolla oli haasteena se, etteivät kaikki ohjaajat pitäneet kiinni sovituista päivittäisistä toimista, kuten päättyäpalaverista. Päättyäpalaverit ovat lastenkodin jokaisella osastolla pidettäviä päivittäisiä lyhyitä kokoontumishetkiä osaston lasten kanssa, yksi pidetään aamulla ja toinen iltapäivällä. Niiden tarkoituksena on luoda lapsille struktuuria sekä tiedottaa päivän asioista ja kuulla lapsia. Myös haastavat tilanteet ja rajoitukset hoidettiin erita-



voin eri ohjaajien ollessa vuorossa, mikä mahdollistaa lapsille tilaisuuden omaehtoiseen käyttäytymiseen ja splittaukseen. Splittauksella tarkoitetaan lapsen pyrkimystä saada esimerkiksi aikuisilta erilaisia valtuuksia/lupia saada tehdä asioita, jotka toinen aikuinen on jo aikaisemmin kieltänyt. Näihin haluttiin opinnäytetyön/kehittämistyön kautta luoda yhteistä ohjausta ohjaajien kesken. Yhtenäisen ohjaustyön tarkoituksena on helpottaa osaston arkea luomalla lapsille selkeitä rajoja ja yhdenmukaista puuttumista lasten ei toivottuun käyttäytymiseen. Pyrkimyksenä on saada työntekijöiden toiminnasta lapsille ennakoitavaa erilaisissa tilanteissa niin, etteivät toimet eroa eri työntekijöiden kesken. Lisäksi halutaan lisätä työskentelyssä voimavaraistavaa kohtaamista, jonka myötä voitaisiin päästä lasten ja nuorten kanssa samalle puolelle pöytää ja nähdä heidät vielä enemmän pystyvinä toimijoina.

## 5.2 Toteutuminen

Opinnäytetyön tekeminen lastenkotiin varmistui entisen työpaikkani johtajan kanssa maaliskuussa 2016. Opinnäytetyön aiheesta lähetimme lastenkodin johtajan kanssa sähköpostia, joissa esitin johtajalle opinnäytetyön aiheeksi itseäni kiinnostavia aiheita. Maaliskuun lopulla järjestimme tapaamisen, jossa keskustelimme opinnäytetyöstä ja tarkensimme aihetta. Johtaja kertoi heillä olevan tarve kehittää lastenkodin yhden osaston ohjaustyötä yhtenäisemmäksi, josta voisin tehdä opinnäytetyöni. Ehdotin johtajalle aiheeseen lisäksi voimavaraistavan kohtaamisen lisäämistä, mikä oli johtajasta hyvä idea. Opinnäytetyö päätettiin toteuttaa kehittämistyön muodossa yhdessä osaston työntekijöiden kanssa. Kehittämistyön menetelmäksi valittiin juurruttaminen. Sovimme, että aloitamme työskentelyn yhdessä kyseisen osaston työntekijöiden kanssa tulevan tiimipalaverin yhteydessä. Tiimipalaveri on lastenkodissa kolmen viikon välein järjestettävä palaveri osaston työntekijöille, jossa keskustellaan osaston lasten ja työpaikan yleisistä asioista. Kehittämispalavereille varattiin tunti aikaa ennen tiimipalaveria. Näin pyrittiin siihen, että mahdollisimman moni osaston työntekijä olisi paikalla. Työntekijöiden läsnäolo kehittämispalavereissa oli tärkeää, jotta mahdollisimman moni pääsisi osallistumaan ohjaustyön kehittämiseen yhtenäisemmäksi. Työntekijöiden osallistumisen tarkoituksena kehittämistyössä on vähentää muutosvastarintaa ja sitouttaa työntekijät yhteiseen kehittämistyöhön yhtenäisen ohjaustyön aikaan saamiseksi sekä voimavaraistavan kohtaamisen lisäämiseksi. Palavereja oli tarkoitus pitää yhdessä johtajan ja vastaavan ohjaajan kanssa. Sovimme opinnäytetyöni palauttamisesta syksyn 2016 aikana, jonka jälkeen työn kehittämisen olisi tarkoitus jatkua osastolla. Tavoitteena oli luoda sellainen toimintamalli, jonka voisi siirtää sen toimiessa hyvin myös lastenkodin toisille osastoille.

Maaliskuun lopussa järjestetyssä tiimipalaverissa vastaava ohjaaja kertoi kyseisen osaston työntekijöille tulevasta kehittämistyöstä, joka toimii minun opinnäytetyönäni. Ennen kehittämispalaverien alkua olin satunnaisessa työvuorossa, jolloin sain muutamalta ohjaajalta palautetta siitä, että työn kehittäminen tulee tarpeeseen.

### 5.2.1 Ensimmäinen kehittämispalaveri

Ensimmäinen kehittämispalaveri pidettiin suunnitellusti 20.4.2016 (katso liite 3), johon osallistuivat minun lisäksi lastenkodin johtaja, vastaava ohjaaja sekä neljä ohjaajaa. Ensimmäinen kehittämispalaveri aloitettiin suoraan kertomalla opinnäytetyöstä sekä työn kehittämisen juurruttamisen menetelmällä. Johtaja kertoi minun osuuteni olevan kehittämistyössä kehittämisprosessin kirjaaminen kirjalliseen muotoon työyhteisön toteuttaessa kehitettyä toimintaa arjen käytännössä. Tämän jälkeen johtaja nosti esiin omat huomionsa kehittämisen tarpeista, minkä jälkeen työyhteisö nosti esiin huomaamiaan tarpeita kehittää osaston ohjaustyötä. Esille nostetut kehittämistarpeet toimivat pohjana seuraaville kehittämispalaverille. Kehittämistarpeita olivat muun muassa seuraavat: yhtenäisen ohjaustyön kehittäminen, struktuuri ja rakenteista kiinnittäminen, positiivinen ja voimavaralähtöinen kohtaaminen, omaohjaajuus, sääntöjen ja vuorojen päivittäminen, vastuut, seuraamukset, viikon ennakointi ja suunnitelmallisuus, arjen toimintojen tukeminen ja niissä mukana oleminen sekä lasten taitoihin luottaminen. Keskustelua käytiin muutoksien hyödyistä ja vaikutuksista arjen työskentelyyn. Tämä vaatii jokaiselta ohjaajalta puhaltamista yhteen hiileen, samoista rakenteista ja toimintamalleista kiinni pitämistä sekä yhteiseen tavoitteeseen pyrkimistä. Organisaation tämän vuoden arvo oli asiakkaan kuulluksi tuleminen, minkä tulisi toteutua myös tässä kehittämistyössä. Tarkoituksena oli päästä nuoren kanssa samalle puolen pöytää. Palaverissa painotettiin työn kehittämisen tapahtuvan työyhteisössä. Ehdotin seuraaville palaverille tapaamisten kuluksi seuraavaa: aina uusi kehittämisen kohde kehittämispalaveria kohden, jonka työntekijät ottaisivat käyttöön arjessa. Seuraavassa palaverissa käydään alussa läpi ja arvioidaan miten kehitetty toimintatapa on toiminut, pitääkö sitä kehittää? Sekä miten muut aiemmin käyttöön otetut kehittämiskohteet ovat toimineet? Jos tarvitsee kehittää aikaisempaa kehittämisenkohdetta, keskitytään vielä siihen, mutta sen toimiessa hyvin aloitetaan uuden toimintatavan kehittäminen yhdessä. Sovittiin, että kirjoitan jokaisen palaverin päätteeksi tapaamisista koonnit, minkä jälkeen lähetin ne johtajalle sekä vastaavalle ohjaajalle tulostettavaksi. Tulostuksen jälkeen koonnit vietiin osastolle ohjaajien luettavaksi. Katso koonnit (Liitteet: 1,3-6, 8-9). Kehittämispalaverien jälkeen kirjoitin koonnin lisäksi päiväkirjaa prosessin seuraamiseksi tekemistäni havainnoista ja tunnelmista.

Päiväkirjan havainnot olen käyttänyt työn kehittämisen prosessin kuvaamisessa. Ensimmäisestä kehittämispalaverista minulle jäi kokemus, että tunnelma palaverissa oli hiljainen ja hieman ”jäinen”. Alussa johtaja oli paljon äänessä, mutta työntekijöiden päästessä ääneen tuottivat he hyvin kehittämisen aiheita.

### 5.2.2 Toinen kehittämispalaveri

Toisella kehittämispalaverissa 4.5.2016 (liite 4) osallistujina olivat minun lisäksi vastaava ohjaaja sekä kolme ohjaajaa. Kehittämispalaverissa seurattiin edellisellä kerralla sovittua

runkoa aloittaen siis edellisellä kerralla sovitun kalenterin käyttöönoton arvioimisesta, miten se on toiminut. Toiminnassa oli otettu käyttöön viikkosuunnitelma päädyn taululle ja kalenteri ohjaajille päädyn kaappiin. Vanhat suunnitelmat yms. oli otettu seiniltä pois. Keskustelussa nousi esiin, että ohjaajien kalenteri ja viikkosuunnitelma hakevat vielä paikkaansa ja totuttelua. Osa ohjaajista ei ollut edes tietoisia koko kalenterin olemassaolosta. Kalenterin paikka päätettiin vaihtaa toimistoon sen käytännöllisyyden vuoksi ja jatkaa sen käyttöönottoa. Viikkosuunnitelma ei mahtunut päädyn taululle, joten se jätettiin pois ja pitäydettiin osastolla aikaisemmin käytössä olleessa päiväsuunnitelmassa. Sovittiin, että seuraavalle kerralle omaohjaajat tekevät lapsille yksilölliset viikko-ohjelmat yhdessä lapsen kanssa. Tarkoituksena oli huolehtia, että jokaisella lapsella on viikko-ohjelmat jotka käytäisiin viikoittain läpi lapsen kanssa. Tarkoituksena oli, että viikko-ohjelmaa laadittaessa lapset saavat samalla myös yksilöllistä huomiota oma-ohjaajalta. Tapaamisella löytyi uusia kehittämisen kohteita. Oma-ohjaajien keskinäistä kommunikaatiota toivottiin aktiivisemmaksi. Tähän välineeksi esitettiin esimerkiksi oma-ohjaajien välistä viestivihkoa mihin voidaan kirjata missä mennään ja mitä asioita on hoidettava. Näin myös tarvittaessa kuka tahansa ohjaaja näkee kyseiset tiedot. Sovittiin, että päädyn kaappiin tehdään ohjaustyön kehittämisen kansio, jossa kaikki keskustellut asiat on nähtävillä.

Työntekijöillä oli ollut kiireinen aamupäivä, minkä vuoksi päivän muut palaverit oli peruttu. Ohjaajat olivat tapaamisella hyvin hiljaisia ja osallistuminen keskusteluun vähäistä. Vastaava ohjaaja johti palaveria ja oli mielipiteissään päättäväinen. Ajoittain vaikutti siltä, ettei ohjaajien mielipiteitä otettu huomioon vaikka esitetyt mielipiteet kuitenkin huomioitiin.

### 5.2.3 Kolmas kehittämispalaveri

Kolmas kehittämispalaveri pidettiin 30.5.2016 (Liite 5). Palaveriin osallistuivat minun lisäksi johtaja, vastaava ohjaaja ja kolme ohjaajaa. Alussa kerrattiin ohjaustyön kehittämisen tarkoitusta, sillä yksi ohjaajista toi esiin, ettei ollut yhtään perillä mitä kehittämispalavereissa on tarkoitus tehdä ja miksi niitä järjestetään. Ohjaajien kalenterin käyttö unohtuu arjessa, joten sovittiin sen lopettamisesta. Kaikille lapsille oma-ohjaajat eivät olleet vielä tehneet viikko-ohjelmaa, joten sen niiden tekeminen jäi uudeksi tavoitteeksi. Palaverissa keskusteltiin suunnitelmallisuuden tärkeydestä ja päivärutiineista kiinnipitämisestä. Aloitettiin yhteisten perussääntöjen kehittäminen ja lasten asiattomaan käyttäytymiseen yhtenäisellä tavalla puuttuminen. Palaverissa pohdittiin, kumpi olisi parempi tapa sääntöjen luomiseen - positiivinen vai kielteinen muoto. Lasten kanssa yhteisten sääntöjen läpikäyminen on erityisen tärkeää. Sääntöjen läpikäyminen päätettiin toteuttaa jonkin viikon viikoittaisessa yhteisöllisyyspäivässä lasten kanssa. Yhteisöllisyyspäivä järjestetään lastenkodissa kerran viikossa, jolloin koko osasto kerääntyy koolle käymään läpi yhteisiä asioita, kuulumisia sekä tekemään jotain yhdessä. Työn kehittäminen koettiin mieluisaksi ja tarpeelliseksi yhtenäisten pelisääntöjen ja toiminnan luomiseksi. Osaston tilanteen koettiin olevan hyvä yhtenäisen ohjaustyön ja arjen

kehittämiselle sillä lapset olivat osittain vaihtuneet. Tämän koettiin olevan hyvä aika selkiyttää ja muistuttaa mieleen osaston säännöt kaikille lapsille. Kehittämistyössä haasteeksi koettiin kesä ajankohtana. Palaverissa pohdittiin myös, että kuinka kehittämistyöhön vaikuttaa se, etteivät kaikki ole läsnä kehittämispalavereissa. Kehittämispalavereiden ajateltiin auttavan pitämään yhteisistä tavoitteista ja toimintamalleista kiinni.

Johtaja ja vastaava ohjaaja antoivat työntekijöille tilaa keskustelussa, mikä tuki juurruttamisen ajatusta siitä, että kaikki työntekijät kehittävät työtä yhdessä. Kehittämispalaverissa ilmapiiri oli hyvä ja ohjaajat olivat positiivisella tuulella. Keskusteluun ohjaajat osallistuivat aikaisempaa aktiivisemmin. Keskustelu oli hyvin eteenpäin vievää.

#### 5.2.4 Neljäs kehittämispalaveri

Neljäs kehittämispalaveri pidettiin 16.6.2016 (Liite 6). Palaveriin osallistuivat minun lisäksi kaksi ohjaajaa ja johtaja. Ohjaajat kertoivat, että jokaiselle lapselle oli otettu henkilökohtaiset kalenterit käyttöön oma-ohjaajien kanssa. Yhtenäisen päiväohjelman noudattamisen todettiin toteutuneen vaihtelevasti sillä lapset heräilevät eriaikoina kesäloman takia, mikä loi haasteen päivittäisien aamupalavereiden pitämiselle. Iltapäiväpalavereista oli onnistuttu pitämään kiinni. Työntekijöiden hiljaisen tiedon tärkeydestä keskusteltiin ohjaustyön kehittämisen kannalta. Hiljaisen tiedon lisäksi työn kehittämisessä on tärkeää teorian tiedon hyödyntäminen. Sovittiin, että minä voin luoda kehittämispalavereille teoriapohjaa yhdessä päätettyihin aiheisiin, johon työntekijät voivat perehtyä ennen seuraavaa kehittämispalaveria. Kehittämispalaverin uutena aiheena oli puuttuminen ja seuraukset lapsen ei toivottuun käyttäytymiseen. Tarkoituksena oli yhtenäistää ohjaajien toimintatapoja tilanteissa joissa lapsi käyttää esimerkiksi väkivaltaa, kiroilee, kiusaa tai poistuu luvatta lastenkodin tontilta. Lisäksi kehitettiin käyttöönotettavaksi tarramenetelmä. Sen tarkoituksena oli harjoitella lasten kanssa yhdessä sovittua tavoitetta kuten väkivallattomuutta sovittu ajanjakson verran. Lasten onnistuessa olemaan esimerkiksi päivän ilman väkivaltaa saivat he tarran kyseiselle päivälle (liite 7). Lasten saatua sovittu määrä tarroja saivat he valita palkinnon tavoitteeseen pääsemisestä. Tarkoituksena oli osallistaa lapsia harjoiteltavien taitojen valintaan heidän ymmärtäessä tarramenetelmän idea.

Palaverissa ilmapiiri oli hyvä ja ohjaajat olivat positiivisella asenteella mukana työn kehittämisessä. Ohjaajat olivat aktiivisesti keskustelussa mukana ja toivat esiin omia ideoitaan toiminnan kehittämiseksi. Kukaan ei ottanut päävastuuta tarrataulukon luomisesta.

#### 5.2.5 Viides kehittämispalaveri

Viidennen kehittämispalaveriin 12.7.2016 (Liite 8) osallistuivat minun lisäksi kolme ohjaajaa sekä vastaava ohjaaja. Palaveri aloitettiin työn kehittämisen tarkoituksen kertaamisella,

koska paikalla oli ohjaaja, joka ei ollut osallistunut palavereihin aikaisemmillä kerroilla, eikä tuntunut olevan myöskään tietoinen työn kehittämisen etenemisestä. Edellisellä kerralla sovitun tarramenetelmän käyttöönottoaminen ei ollut toteutunut käytännössä. Yksi ohjaajista toi esiin oman epäilevän näkökulmansa edellisellä kerralla sovittuun tarramenetelmään kohden. Eroava mielipide johti työryhmän pohtimaan, että voiko se etteivät lapset saa tarraa, aiheuttaa negatiivista ilmapiiriä osastolla ja toisten lasten syylistämistä. Pohdittiin myös sitä, toimiiko ulkoinen tavoite tavoitellun taidon sisäistämiseksi. Joidenkin lasten ajateltiin voivan hyötyä tämän kaltaisesta toiminnasta. Lopulta päädyttiin kuitenkin siihen, että nyt oli hyvä aika osastolla kokeilla erilaisia tapoja toimia. Yksi ohjaajista lupautui tekemään kartongista tarroille taulukon, jotta tarramenetelmän käyttöönottoaminen voidaan aloittaa. Osa työntekijöistä toi esiin kokevansa, etteivät kaikki työntekijät osallistu kehitettyjen muutosten toteuttamiseen käytännössä. Tämä vaikutti siihen, että muutokset eivät ole juurtuneet osaksi arkea. Syntyi keskustelu työn kehittämisen sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Sitoutumista häiritseviksi tekijöiksi työyhteisö totesi kesän työn kehittämisen ajankohtana, kun työntekijät ovat kesälomilla sekä tekemättömät työasiat. Palaverin lopuksi pohjustettiin jo seuraavan kehittämispalaverin aihetta, joka oli positiivinen kohtaaminen. Tällöin pohdittiin positiivisuuden näkemiseen vaikuttavista tekijöistä kuten työparista, joka voi nostaa positiivista tunnelmaa ja lisätä lapsen positiivista kohtaamista, mutta työpari voi myös lisätä lapsen kohtaamista negatiivisella asenteella muun muassa puhumalla lapsesta negatiiviseen sävyyn ja kertomalla lapsen päivästä vain negatiivisia puolia. Pohdittiin sitä, voiko kohtaamisen positiivisuus riippua myös lapsesta. Joitakin lapsia saatetaan jopa vältellä ”vaikean lapsen” leiman takia. Pohdittavaksi jäi se, miten huomioidaan hiljaiset ja äänekkäät lapset, sillä molemmat tarvitsevat huomiota. Vaikka lapsesta ei olisi mitään erityistä sanottavaa päiväraportilla seuraavaan vuoroon tuleville työntekijöille, voisi silti mainita, että lapsella on ollut hyvä päivä. Sovittiin, että kirjoitan materiaalia positiivisesta kohtaamisesta työntekijöille luettavaksi ennen seuraavaa tapaamista. Kaikki paikallaolijat lupautuivat haastatteluihin, jotka oli tarkoitus suorittaa elokuun lopussa. Lisäksi kaikilla halukkailla oli mahdollisuus vastata haastatteluun.

Tämän kehittämispalaverin alussa työyhteisö vaikutti hyvin vaisulta eikä kenestäkään oikein saanut parastaan irti. Vastaava ohjaaja oli kuitenkin hyvin aktiivisesti keskustelussa mukana. Vaikutti siltä, ettei osalle ohjaajista ollut selvää, mitä varten kehittämispalavereita pidetään, vaikka se on käyty läpi jo useaan otteeseen sekä kirjoitettu koosteisiin. Palaverin lopussa ohjaajat lämpenivät ja osallistuivat aktiivisemmin keskusteluun kun nostin puheeksi seuraavan viikon teeman. Vaikka kehittämispalavereissa keskusteluista kehkeytyi hyvin monipuolisia ja tärkeitä keskusteluita sekä hyviä ideoita työn kehittämiseksi, ei niistä mikään päätynyt onnistuneesti käytäntöön.

### 5.2.6 Kuudes kehittämispalaveri

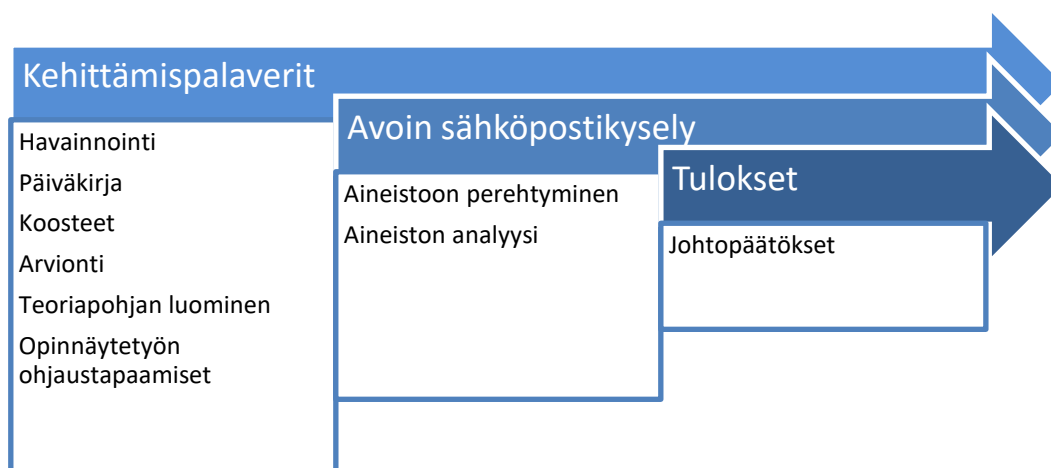
Kuudes, viimeinen kehittämispalaveri opinnäytetyöni kannalta järjestettiin 17.8.2016 (Liite 9). Kehittämispalaveriin osallistuivat minun lisäksi neljä ohjaajaa ja vastaava ohjaaja. Tar-  
ramenetelmä oli otettu käyttöön. Ohjaajat kertoivat, etteivät lapset olleet ensimmäisinä viik-  
koina ymmärtäneet sen ajatusta, mutta sen käyttöä päätettiin jatkaa. Aikaisemmassa palave-  
rissa sovittua ennakkomateriaalia, jonka olin lähettänyt työpaikalle luettavaksi, ei kukaan  
osaston työntekijöistä ollut ehtinyt lukea. Olin miettinyt valmiiksi palaverille pohdittavia ai-  
heita, joista kokosin työntekijöiden kanssa miellekarttoja. Pohdittavia aiheita olivat; miten  
positiivinen kohtaaminen näkyy omassa työssä, miksi se on tärkeää, miten se vaikuttaa lapsiin  
ja työntekijöihin sekä mitä se vaatii (Liite 9). Lopuksi mietittiin palaverin mennessä yliajalle  
yhdessä jokaisesta lapsesta hyviä puolia, hänen taitojaan ja mielenkiinnon kohteitaan (Liite  
10). Kirjoitin positiiviset asiat lapsista erillisille papereille, jotka päätettiin laittaa näkyville  
työntekijöiden toimistoon sekä oma-ohjaajien antavan ne lapsille käyden ne yhdessä läpi las-  
ten kanssa. Lapset saivat siitä itselleen hyvin arvokkaan paperin, jossa hänen elämässään päi-  
vittäin läsnä olevat aikuiset ovat kirjanneet ylös miten näkevät lapsen positiivisesti. Kasvatuk-  
sellisesta näkökulmasta tarkoituksena oli lisätä lapsen omanarvon ja tärkeyden tunnetta.

Palaverissa tunnelma oli hyvä ja työyhteisössä kauemmin olleet työntekijät osallistuivat to-  
della aktiivisesti keskusteluun. Palaverissa oli mukana myös osastolla kaksi aloittanutta uutta  
ohjaajaa, jotka olivat hieman hiljaisempia kuin muut ohjaajat, mutta he kuitenkin seurasivat  
aktiivisesti keskustelua osallistuen siihen silloin tällöin. Vaikutti siltä, että kaikki työntekijät  
kokivat aiheen tärkeänä siitakin huolimatta, etteivät he olleet ehtineet lukea kirjoittamaani  
ennakkomateriaalia. Lasten positiivisten asioiden esille nostaminen oli työntekijöille hyvää  
muistuttelua lapsien hyvistä puolista tuoden näin myös työntekijöille työskentelyyn voimava-  
roja ja lisäten positiivisuutta. Ohjaajat näyttivät nauttivan keskustelusta ja pohtivat, millai-  
sen kuvan he jättävät lapsiin.

### 5.3 Opinnäytetyön loppu prosessi

Kehittämispalaverin jälkeen keskustelin johtajan kanssa haastatteluiden toteuttamisesta.  
Päädymme kasvotusten järjestettävien teemahaastattelujen sijaan avoimeen sähköpostiky-  
selyyn, koska se oli helpompi järjestää ajallisesti työpaikan puolesta. Sovimme, että lähetän  
kyselylomakkeen johtajalle, joka lupasi lähettää sen eteenpäin työntekijöille sekä mahdolis-  
taa työntekijöille tilanteen vastata kyselyyn sekä valvoa kyselyyn vastaamista. Palautuspäi-  
väksi sovittiin 9.9.2016. Kyselyn otos määrittyi kyselyyn vapaaehtoisesti osallistuvista työnte-  
kijöistä. Kyselyyn vastaamiseen ilmoittautui vapaaehtoisiksi viisi ohjaajaa. Lähetin kyselylo-  
makkeen johtajalle sähköpostilla 23.8.2016 edelleen lähetettäväksi. Sovittuun päivämäärään  
mennessä en saanut kyselyn vastauksia kuitenkaan takaisin minusta riippumattomista syistä.  
Lähetin työpaikalle viisi muistutusviestiä vastauksien palautuksesta. Vastaukset kyselyyn sain

takaisin ripotellen. Ensimmäisen vastauksista sain syyskuun lopussa ja viimeiset kaksi loka-kuun alussa. Vastauksia kyselyyn odotin saavani takaisin viisi, mutta lopullinen vastausaineiston määrä jäi kolmeen. Saatuun aineistoon perehdyin huolellisesti lukemalla ne useaan otteeseen läpi ennen kuin aloitin aineistoanalyysin tekemisen. Sain vastaukset takaisin noin kolme viikkoa myöhässä sovitusta palautuspäivämäärästä. Useista muistutusviesteistä huolimatta vastausten määrä jäi kolmeen. Alla oleva kuvio esittää opinnäytetyöprosessin etenemistä. Kuvioista nähdään, että opinnäytetyöprosessissa monet menetelmät ja toiminnot tapahtuivat samanaikaisesti toistensa kanssa.



Kuva 3: Opinnäytetyön prosessi (Laitinen 2016)

## 6 Tulokset

Tässä kappaleessa on koottuna yhteen avoimen sähköpostikyselyn vastaukset eli tulokset kyselyyn vastanneiden työntekijöiden näkökulmasta. Kyselyyn vastasi kolme ohjaajaa. Kyselyssä oli 12 avointa kysymystä, josta kaikkiin kysymyksiin vastasi kaksi kyselyyn vastaajaa. Yksi vastaajista vastasi kysymyksistä kymmeneen. Vastaukset olivat selkeästi kirjoitettuja suoria vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Vastaukset olivat pääsääntöisesti yhden- kolmen lauseen vastauksia, mutta myös useamman lauseen vastauksia oli muutamia.

Avoimen sähköpostikyselyyn tarkoituksena oli selvittää:

- Miten juurruttaminen menetelmänä tukee työyhteisön työn kehittämistä?
- Miten ohjaajien yhtenäinen ohjaustyö vaikuttaa lastenkodin arjen sujumiseen työntekijän näkökulmasta?
- Miten voimavaraistava kohtaaminen tukee hoitosuhdetta ja lasten osallisuutta oman elämänsä toimijana? Tuloksia voidaan pitää työn kehittämisen väliarviointina.

Tutkimuksen tuloksissa kaksi vastanneista koki työn kehittämisen olleen hyvä tilaisuus kehittää toimintaa ja päästä osalliseksi uusien työtapojen ideointia. Yksi vastaajista totesi ajatuksen työn kehittämisestä olleen hyvä tilaisuus toiminnan kehittämiseksi, muttei se toteutunut

odotusten mukaisesti. Hyödylliseksi koettiin kehittämispalaverissa syntyneet keskustelut ja keskustelun lisääntyminen työntekijöiden välillä. Työyhteisön koettiin olevan yhtenäisempi. Työn kehittämistä yksi kyselyyn vastanneista kommentoi seuraavasti: *”Kehityskohteet on nostettu työryhmästä ja ne on pyritty jättämään mahdollisimman konkreettisiksi”*. Vastauksista esiin nousi mahdollisuus kehittämiskohteiden muokkaamiseen projektin aikana ja niihin vaikuttamisen mahdollisuus. Vastauksissa työn kehittämisen positiivisiksi puoliksi mainittiin ohjaustyön kehittämisen olevan hyödyllistä ja tärkeää näin vaativassa työssä. Kaksi vastaajista koki, että kehittämistyön myötä muiden työntekijöiden näkemysten kuuleminen mahdollisti työyhteisön yhteisen sävelen löytämisen, asioista sopimisen ja sääntöjen selkiytymisen, ja sen lisänsi ohjaajien välistä yhtenäistä ohjaustyötä. Ohjaustyön yhtenäistymistä tuki kehittämispalaverissa käydyt keskustelut sekä siellä sovitut säännöt. Yksi vastaajista koki ohjaustyön yhtenäistymisen tuoneen luottamusta, varmuutta ja tavoitteellisuutta työyhteisöön. Yhdessä vastauksista mainittiin lasten splittaamisen vähentyneen yhtenäisemmän ohjaustyön myötä jonkin verran. Yhtenäisen ohjaustyön yksi tavoitteista oli lisätä lasten turvallisuuden tunnetta, jonka näkyminen arjessa vaatii kahden vastaajan mukaan enemmän aikaa. Toisaalta yhdessä vastausaineistoista todettiin usean kerran, ettei yhtenäistä ohjaustyötä ole näkynyt vielä arjessa kovin hyvin.

Kyselyssä yhden ohjaajan viiden eri vastauksen mukaan työn kehittäminen ei toteutunut työyhteisössä odotusten mukaisesti, sovittuja muutoksia ei toteutettu arjen työssä ja näin ollen niiden vaikutukset eivät näkyneet arjessa. Hän toi vastauksissaan esiin kolmesti, etteivät kaikki ohjaajat sitoutuneet noudattamaan yhdessä sovittuja asioita. Toinen vastaajista oli työntekijöiden sitoutumattomuudesta työn kehittämistä kohtaan samaa mieltä ja totesi sen olleen prosessin etenemisen suurin haaste ja ongelmakohta. Kehitetyt työtavat eivät toimineet käytännössä, eikä niitä myöskään onnistuttu kehittämään toimiviksi. Yhdistetysti heidän vastauksissaan todettiin ajan hallinnan, kiireen sekä käytännön asioiden hoitamattomuuden haitanneen työn kehittämisen etenemistä. Vastaajien mukaan sovittujen asioiden toteutumattomuuteen ja niihin perehtymiseen vaikutti osaksi kehittämistyön ajankohta, koska ohjaajien kesälomat vaikuttivat ohjaajien mahdollisuuteen osallistua säännöllisesti kehittämispalaveriin. Kolmannen kyselyyn vastanneen vastauksessa todettiin osan kehitetyistä työtavoista haakevan vielä muotoaan, mutta muutoksien toimivan pääsääntöisesti hyvin. Yhdessä vastausaineistoista mainittiin kehitettyjen muutoksien käytäntöön viemisen lisähaasteena olevan sen, etteivät kaikki lapset ymmärtäneet tehtyjä muutoksia.

Juuruttamisen seurauksena tehtyjen muutosten tuloksien koettiin jääneen vähäisiksi uusien työtapojen lyhyiden kokeilujen vuoksi. Juuruttaminen vaatisi kaikkien kolmen vastanneen mielestä enemmän aikaa tehtyjen muutosten vaikutusten näkymiseksi. Juuruttamisen todettiin olevan onnistuessaan antoisaa, muttei sen koettu onnistuneen parhaalla mahdollisella ta-



valla kyseisessä työryhmässä kuten eräs haastateltava totesi vastauksessaan *”Tässä työryhmässä se ei välttämättä toiminut täydellisesti, mutta se ei minusta ollut menetelmän vika, vaan työryhmän motivaation ja jaksamisen enemmänkin.”*

Kehittämisprosessin myötä kaikki kyselyyn vastanneet kokivat positiivisen kohtaamisen lisääntyneen osastolla. Positiivisella kohtaamisella koettiin olleen hyviä vaikutuksia ilmapiiriin, työntekijöiden suhteisiin sekä työntekijöiden ja lasten välisiin suhteisiin. Positiivisten asioiden esiin nostaminen lapsissa on tuonut hyvää mieltä sekä näkynyt lasten kohtaamisessa. Positiivinen kohtaaminen on näkynyt muun muassa työntekijöillä ratkaisuiden hakemisena positiivisen kautta. Positiivisen kohtaamisen lisääntymisen seurauksena aineistossa esiin nousi, etteivät lapset kiihdy yhtä herkästi. Kehumisen ja positiivisen palautteen koettiin rauhoittaneen muutamien lasten yleistä olemista jonkin verran. Vastauksissa tuotiin myös esiin, etteivät kaikki lapset kykene vielä ottamaan vastaan positiivista palautetta. Yksi haastateltavista uskoo positiivisen kohtaamisen vaikutusten näkyvän tulevaisuudessa, kunhan sitä saadaan pidettyä yllä. Kaikissa vastauksissa tuotiin esiin positiivisen kohtaamisen vaikutuksien näkymisen vievän aikaa. Positiivisen kohtaamisen koettiin tuoneen työntekijät ja lapset enemmän samalle puolen pöytää.

## 7 Yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyöni pääaiheena oli lastenkodin osaston yhtenäisen ohjaustyön vahvistaminen ja voimavaraistavan kohtaamisen lisääminen. Koen aiheen erittäin tärkeänä tänä päivänä lastenkodissa, jossa lapsilla on usein menneisyytensä takia turvaton olo sekä erittäin huono itsetunto. Nämä tekijät vaikuttavat lasten jokapäiväiseen elämään, heidän käyttäytymiseen sekä tilanteiden kokemiseen. Lastenkodeissa olisikin tärkeää luoda lapsille turvallinen ympäristö, jossa työntekijöiden toiminta ja asettamat rajat ovat yhtenäisiä ja näin selkeitä lapsille. Yhtenäinen toistuva toiminta tuo lapsille turvaa, jota he tarvitsevat. Huonon itsetunnon parantamiseksi lapset tarvitsevat paljon kannustusta ja positiivista kohtaamista työntekijöiltä. Välittävien työntekijöiden toistuvat positiiviset ja kunnioittavat kohtaamiset lapsen kanssa vahvistavat tämän uskoa omaan arvokkuuteensa sekä tukevat itsetunnon ja identiteetin kehittymistä.

Vastausten mukaan työn kehittämisen toteuttaminen juurruttamisen menetelmällä on hyvä tilaisuus kehittää työyhteisön ohjaustyötä vaativassa työympäristössä kuten lastenkodissa. Juurruttamisen menetelmän käyttö mahdollisti työryhmälähtöisen työn kehittämisen kehittämispalaverien muodossa. Vastauksista juurruttamisen positiiviseksi puoliksi nousi, työntekijöiden mahdollisuus päästä itse vaikuttamaan työn kehittämiseen ja uusien työtapojen ideointiin. Kehittämispalaverit mahdollistivat työyhteisölle ajan pohtia ja kehittää omaa työtään sekä työyhteisöä. Kehittämispalaverissa syntyneet keskustelut koettiin hyödyllisiksi sekä nii-

den todettiin lisäneen työntekijöiden välistä keskustelua osaston arjen sujuvuuden parantamiseksi. Jäppisen (2012) mukaan tavoitteellinen ja määrätietoinen keskustelu sekä vuorovaikutus mahdollistavat työn kehittämisen työyhteisössä. Arjen sujuvuuden kehittäminen oli keskeisessä osassa työn kehittämisessä. Kehittämispalaverit mahdollistivat työyhteisön hiljaisen tiedon esiintuomisen, muiden työntekijöiden näkemysten kuulemisen sekä yhteisistä asioista ja säännöistä sopimisen. Partamies & Ahonen (2012, 15-17) kirjoittavat työntekijöiden hiljaisen tiedon ja yhteisen osaamisen esiintuomisen mahdollistavan uuden toimintatavan muodostamisen ja uuden oppimisen. Työn kehittäminen lisäsi työyhteisön luottamusta, varmuutta sekä työn tavoitteellisuutta. Kyselyyn vastanneiden mukaan työn kehittäminen ei kuitenkaan toteutunut työyhteisössä odotusten mukaisesti. Kehitettyihin työtapoihin ei sitouduttu, mikä näkyi niiden lyhytaikaisina kokeiluina arjessa, sekä siinä, ettei niitä viety aina käytäntöön asti. Osa kehitetyistä työtavoista ei toiminut käytännössä, eikä niitä saatu myöskään kehitettyä toimiviksi. Jäppinen (2012) toteaa työntekijöiden sitoutumisen olevan oleellinen tekijä työn kehittämisen ja kehitettyjen toimintatapojen onnistuneeseen käyttöönottoon työyhteisössä. Ilman sitoutumista kehitetyt toimintatavat jäivät arjessa vähäisiksi kokeiluiksi eivätkä onnistu. Työn kehittämisessä työntekijöiden motivaation ja sitoutumisen puuttuminen vaikutti kehitettyjen muutosten heikkoon toteutumiseen käytännössä. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, ettei juurruttaminen ole toimiva menetelmä passiivisen työryhmän kanssa. Vastausten perusteella voidaan kuitenkin olettaa sen olevan toimiva menetelmä ohjaustyön kehittämiseksi aktiivisessa sekä siihen sitoutuvassa työyhteisössä, jossa muutostyölle ja sen vaikutuksien näkymiselle varataan tarpeeksi aikaa.

Yhtenäisen ohjaustyön kehittymisestä työn kehittämisen myötä voidaan työntekijöiden vastauksista nähdä kaksi toisistaan eroavaa mielipidettä. Kaksi kyselyyn vastanneista koki yhtenäisten linjausten ja sääntöjen selkiytyneen työn kehittämisen myötä. Toinen heistä oli myös sitä mieltä, että yhtenäisen ohjaustyön seurauksena lasten splittaaminen on vähentynyt jonkin verran aikaisemmasta. Yksi vastaajista koki, ettei yhtenäinen ohjaustyö ole näkynyt lastenkodin arjessa toteutettavassa työssä. Hänen mielestään osa työntekijöistä ei kyennyt toimimaan sovittujen muutosten mukaisesti, millä oli vaikutusta yhtenäisen ohjaustyön toteuttamiseen arjessa. Yhtenäisen ohjaustyön yhtenä tavoitteista oli lasten turvallisuuden tunteen lisääminen, mutta sen näkymisen arjessa todettiin vievän enemmän aikaa ja tulosten vasta myöhemmin.

Työn kehittämisprosessin myötä kaikkien haastateltavien mukaan positiivinen kohtaaminen nousi aikaisempaan verrattuna enemmän esiin. Positiivinen kohtaaminen on näkynyt käytännössä muun muassa ratkaisuiden hakemisena positiivisuuden kautta erilaisissa tilanteissa. Positiivisella kohtaamisella koettiin olevan hyviä vaikutuksia lasten ja ohjaajien välisiin suhteisiin kuten myös ohjaajien kesken. Positiivinen kohtaaminen tukee työntekijän ja lapsen vuorovaikutusta ja hyvän työskentelysuhteen rakentumista. Hyvä työskentelysuhte auttaa Särkelän (2001) mukaan kannattelemaan ja tukemaan asiakasta vaikeiden asioiden käsittelyssä.

Työn kehittämisen seurauksena positiivisen kohtaamisen näkyviä vaikutuksia osaston lapsissa huomattiin jo lyhyen ajan sisällä, suurempien vaikutusten näkyminen vaatii kuitenkin aikaa. Sen koettiin parantaneen ilmapiiriä sekä rauhoittaneen joidenkin lasten yleistä olemista. Ohjaajien nostaessa lapsista esiin positiivisia puolia ja antaessaan lapsille positiivista palautetta, todettiin sen tuoneen hyvää mieltä. Toisaalta jotkut lapsista eivät kyenneet ottamaan positiivista palautetta vastaan. Martela (2015, 52) ja Kinnunen (2013, 138) painottavat toisten ihmisten antaman positiivisen palautteen vaikuttavuutta ihmisen itsetunnon vahvistamisessa sekä omanarvontunteen lisäämisessä. Ihmisen kokemukseen omasta arvokkuudestaan vaikuttaa suuresti se, miten muut ihmiset kohtelevat ja näkevät hänet. Kyselyn vastauksissa todettiin positiivisen kohtaamisen lisääntymisen myötä ohjaajien ja lasten olevan enemmän samalla puolella pöytää.

Työn kehittämisessä onnistunutta oli työyhteisön osallistaminen heti alusta asti. Näin työyhteisö pääsi vaikuttamaan työn kehittämisen sisältöön ja sen etenemiseen. Tämä mahdollisti työyhteisölle tärkeiden asioiden kehittämisen. Mielestäni työyhteisö olisi voinut saada paljon enemmän hyötyä irti työn kehittämispalavereista arjen työhön kuin tämän työn kehittämisen myötä saivat. Tähän vaikutti monet tekijät, joista suurimmat olivat varmasti työn kehittämisen ajankohta ja työntekijöiden sitoutumattomuus. Ajattelen kuitenkin työyhteisön hyötynneen paljon kehittämispalavereissa syntyneistä monipuolisista keskusteluista, joissa keskusteltiin työn kehittämisen kannalta tärkeistä aiheista. Kehittämispalaverit mahdollistivat työntekijöille tilan keskustella arjen työn toimivuudesta sekä tuoda esiin omaa hiljaista tietotaitoaan sekä omia näkökulmia keskustelussa olleisiin aiheisiin. Työntekijöiden näkökulmat olivat usein keskenään samansuuntaisia, mutta myös poikkeavia mielipiteitä tuotiin esiin. Työntekijöiden osallistumisen hajanaisuus kehittämispalaverihin vaikutti heikentävästi työntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen työn kehittämistä kohtaan. Työntekijät eivät aina sitoutuneet sovittujen asioiden toteuttamiseen arjessa, eivätkä poissaolleet lukeneet edellisten palaverien koosteita, jolloin tieto sovituista asioista ei aina siirtynyt koko työryhmälle. Tällä oli vaikutusta yhdessä sovituista asioista poikkeamiseen. Osa sovituista toimintatavoista otettiin käyttöön sovituksi ja toiset jäivät ikään kuin roikkumaan ja otettiin käyttöön myöhemmin. Mielestäni oli harmillista, ettei sovittuihin asioihin aina sitouduttu, sillä työntekijöiden sitoutuminen sovittuihin toimintatapoihin olisi tuonut johdonmukaisuutta osaston arkeen luomalla perustan yhtenäiselle ohjaustyölle, yhtenäisille säännöille ja toimintamalleille. Johdonmukaisuus on erityisen tärkeää lapsille, jotka ovat tulleet turvattomista olosuhteista. Häkkinen (1999, 107-108) puoltaa aikuisten johdonmukaisen käytöksen mahdollistavan lapselle hyvän perustan kasvulle ja kehitykselle.

Käyttöönottamisen toteutumiseen arjessa vaikuttivat työntekijöiden motivaation lisäksi heidän kiinnostus kyseistä asiaa kohtaan sekä se, miten tärkeäksi työntekijät kokivat sen. Yksi

ohjaajista toivoi, että kehittämispalavereita olisi ollut tiiviimmin. Itse koen, ettei tiiviimpi tapaamisväli olisi niinkään ollut tarpeellista, koska kolmen viikon väli kehittämispalavereissa mahdollisti aina kehitetyn toimintatavan käyttöönottamisen ja sen toteuttamisen kolmen viikon ajan, jonka jälkeen kehitetyn toimintatavan toteutumisen arvioiminen oli mahdollista. Kuitenkin kehitettyjen toimintatapojen käyttöönottamisen onnistumiseksi vaaditaan paljon aktiivisuutta kaikilta ohjaajilta, sillä muuten kehitetyt toimintatavat jäävät vain yksittäisiksi kokeiluiksi eivätkä näin pääse juurtumaan osaksi arkea.

Työn kehittämisessä käytetty juurruttamisen menetelmä ei seurannut täsmällisesti kehittämispalavereissa juurruttamisen menetelmän teoriaa. Juurruttamisesta työn kehittämisen prosessissa oli vahvimpana mukana ajatus työn kehittämisestä yhdessä työntekijöiden kanssa sekä kehittämispohjainen oppiminen. Kehittämispohjainen oppiminen toteutui mielestäni tässä työryhmässä työntekijöiden hiljaisen tiedon esiintuomisena, joka toi näkyväksi työntekijöiden erilaisia näkemyksiä asioihin. Kehittämispalavereissa ei juurikaan keskitytty teorian tiedon hankintaan ja erilaisten teorioiden vertailuun ja niiden hyväksi käyttämiseen, vaikkakin siihen olisi ollut minun kauttani mahdollisuus. Yhdelle kehittämispalaverille etsin ja kirjoitin teorian tietoa sovitusta aiheesta ennakkoon, mutta työntekijöillä ei ollut aikaa tutustua siihen ennen kehittämispalaveria. Partamiehen ja Ahosen (2012, 15-17) mukaan juurruttamiseen menetelmänä kuuluu kuitenkin oleellisesti työntekijöiden hiljaisen tiedon ja teorian tiedon vertaaminen sekä niiden yhdistäminen, josta seuraa uuden tiedon tuottaminen. Kun ajattelen tämän kyseisen osaston työn kehittämistä, jonka päätavoitteena oli kehittää ohjaustyötä yhteisemmäksi. En näe teorian tiedon vähäisyyttä/ sen käyttämättömyyttä työn kehittämistä heikentävänä tekijänä. Kehitettävät aiheet olivat niin arkisia ja osaston tilanteen sekä lasten tarpeet huomioivia, etten usko teorian tiedon olleen oleellista niiden kehittämisessä. Koska kyseessä oli lastenkodin osasto, jossa on erityistä tukea tarvitsevia lapsia tuntevat työntekijät heidät parhaiten. Hiljaisen tiedon esiintuonnilla päästiin hyvään keskusteluun ja ratkaisuihin, että minkälainen toimintatapa sopii kyseiselle osastolle ja sen lapsille parhaiten. Juurruttamisen toteutuminen onnistui ajoittain työyhteisössä niin, kuten sen kuuluukin Ora-Hyytiäisen ym. (2012, 7, 21) mukaan toteutua käytännössä eli uuden toimintatavan kehittäminen ja sen käyttöönotto toteutuivat samanaikaisesti. Kehittämiskohteet nousivat työntekijöiden tekemien huomioiden pohjalta. Kehittämiskohteen alkutilanne käytiin läpi, jonka jälkeen pohdittiin vaihtoehtoja ja työntekijät toivat esiin omia näkökulmiaan, miten kehittämiskohde saataisiin kehitettyä toimivammaksi. Partamies ja Ahonen (2012, 15-17) toteavat työntekijöiden muodostavan näin yhteistä ymmärrystä ja pyrkimystä toimitapojen muutokseen. Kehittämispalaverissa tehdyn uuden toimintatavan päätöksen jälkeen se kirjattiin koosteeseen, joka oli kaikkien työntekijöiden nähtävillä sekä se otettiin vaihtelevalla menestyksellä käytäntöön. Käyttöönoton jälkeen seuraavassa kehittämispalaverissa arvioitiin käyttöönotetun toimitavan toteutumista käytännössä ja tarvittaessa kehitettiin sitä lisää. Partamiehen ja Ahosen (2012, 16) mukaan johtaminen on tärkeässä asemassa työryhmän oppimisprosessia, mutta tässä työn

kehittämisessä se ei mielestäni välttämättä ollut tarpeeksi läsnä, sillä edes minulle ei aina ollut selvää kuka johtaa työn kehittämistä. Kehittämispalaverissa oli mielestäni erittäin hyvä, että jokaisessa palaverissa oli johtaja tai osaston vastaavaohjaaja paikalla mikä mahdollisti työntekijöille tuen saamisen työn kehittämistä kohtaan.

Jos aloittaisin opinnäytetyön tekemisen samasta aiheesta uudestaan, tekisin muutaman asian toisin. Aloittaisin ensinnäkin kehittämispalaverit työyhteisön motivoinnilla, jonka koen olevan hyvin tärkeä työn kehittämisen kannalta. Tällöin työyhteisö olisi luultavasti sitoutunut työn kehittämiseen paremmin. Toinen työn kehittämisen toimimisen kannalta oleellinen asia on työn kehittämisen ajankohta. Ajankohdan ollessa parempi, kaikki työntekijät olisivat pystyneet olemaan enemmän osallisina osaston ja oman ohjaustyön kehittämisestä. Tämä olisi tukenut paremmin työn kehittämisen tavoitetta yhtenäistää ohjaajien välistä ohjaustyötä, ja sen kautta lisätä lasten turvallisuuden tunnetta. Totean myös tutkimuksen kyselyjen tulleen liian nopeasti, sillä kehitettyjen muutosten ja keskusteltujen aiheiden, kuten positiivisen kohtaamisen, kokonaisvaltaiset vaikutukset eivät näy näin lyhyellä aikavälillä. Myös työntekijöille tehdyt kyselyt olisi ollut parempi toteuttaa teemahaastattelulla kuin avoimella sähköpostihaastattelulla, sillä kasvotusten haastattelussa haastateltavan ilmeiden ja eleiden havainnointi on mahdollista. Kasvotusten vastauksiin on myös mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä, mikä olisi tukenut syvempien ja laajempien vastausten saamista. (kts. Hirsjärvi ym. 2009, 205-206) Opinnäytetyön olisi ollut hyvä olla pitkittäistutkimus, jotta kehitettyjen muutosten vaikutukset olisivat olleet näkyvissä arjessa. Kyselyn otanta jäi opinnäytetyössäni pienemmäksi kuin olisin toivonut. Vastauksista nousi vastakkaisia näkemyksiä asioita kohtaan, minkä vuoksi olisi ollut mielenkiintoista saada enemmän vastauksia tuomaan selville joihinkin aihepiireihin. Vastauksissa löytyi myös paljon samoja asioita ja niiden toistoa, joka lisäsi tulosten luotettavuutta. Työn kehittämisen ja tutkimuksen edetessä huomasin, että kolmas tutkimuskysymys: Miten voimavaraistava kohtaaminen tukee hoitosuhdetta ja lasten osallisuutta oman elämänsä toimijana? Olisi tullut asettaa toisin. Toisaalta tutkimus vastaa osittain kysymykseen voimavaraistavan kohtaamisen osalta, sillä tutkimuksen tuloksissa todettiin positiivisen kohtaamisen vaikuttaneen ohjaajan ja lapsen väliseen suhteeseen positiivisesti. Työn kehittämisen palaverissa emme kuitenkaan ehtineet käsitellä lapsen osallisuuden lisäämistä.

Vaikka kehittämispalaverissa kehitetyt toimintatavat eivät suurimmaksi osaksi juurtuneetkaan osaksi osaston arkea, toivon kehittämispalaverien itsessään juurtuneen työyhteisön tavaksi kehittää ohjaustyötään vaativassa työssä. Toivon, että työyhteisössä hyödynnettäisiin opinnäytetyötäni, jonka tarkoitus oli toimia materiaalipakettina työntekijöille. Sen pyrkimyksenä on tukea työntekijöiden voimavaraistavaa kohtaamista lastenkodissa. Kehittämispalaverit voisivat jatkaa esimerkiksi käymällä aina yhden ”voimavaraistavan työskentelyn palikoista” läpi. Jatkotutkimuksessa voisi tutkia sitä, mitä vaikutuksia yhtenäisellä ohjaustyöllä ja voima-

varaistavalla kohtaamisella on näkynyt lastenkodin arjessa ja työskentelyilmapiirissä pidemmällä aikavälillä. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia ohjaajien rooleja lastenkodissa, niiden näkymistä arjessa sekä sitä, minkälaisina lapset kokevat ne.

## 8 Oma oppiminen

Haastetta omalle motivoitumiselle loi tunne, että työpaikalta ja koululta vaadittiin täysin erilaisia asioita opinnäytetyöltäni. Motivaatio opinnäytetyön tekemiselle oli pitkin matkaa kadoksissa. Osasyynä tähän pohdin alkuperäisen opinnäytetyön aiheen aiheuttamaa innostusta, jota en päässyt toteuttamaan. Lopulta päätin tehdä opinnäytetyöni vanhalle työpaikalleni, mutta työpaikan ehdottama aihe ei ollut mielestäni niin mielenkiintoinen kuin aikaisempi aiheeni tai työpaikalle esittämäni aiheideat. Koin aiheen kuitenkin tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Opinnäytetyöni loppupuolella löysin inspiraation ja motivaation työn tekemiselle, mutta osittain jo liian myöhään.

Läpi kehittämisprosessin minun olisi pitänyt suunnitella ja kokoontua enemmän työpaikan johtajan tai vastaavan ohjaajan kanssa keskustelemaan työn kehittämisen kulusta ja siitä, mitä minulta odotetaan, sillä se oli pitkälti minulle epäselvää. Kehittämispalaverien alussa ymmärsin johtajan puheesta, että olen mukana vetämässä kehittämispalavereita yhdessä vastaavan ohjaajan ja johtajan kanssa. En kuitenkaan oikein tiennyt, milloin kukakin oli vetovastuussa kehittämispalavereissa. Minun olisi ollut helpompi suunnitella omaa toimintaani kehittämispalavereissa, jos vetovastuun olisi todettu olevan kokonaan minulla. Kehittämispalaverit olivat suureksi osaksi suunnittelemattomia, sillä ajatuksena oli työryhmälähtöinen kehittäminen. Huomasin kuitenkin olevani kehittämispalavereissa usein ”puheenjohtaja”, joka vei palaveria eteenpäin. Huomasin selvän eron suunniteltujen ja suunnittelemattomien kehittämispalaverien välillä. Palaverit, joille olin valmistellut suunnitelman, olivat mielestäni vaikuttavampia ja työntekijöille enemmän antavia. Opin, että minun olisi kannattanut suunnitella kaikille palavereille rungot, koska keskustelut menivät silloin syvemmiksi kuin muina kertoina. Tein kehittämispalavereissa sovitut asiat ja kirjoitin työyhteisölle ennakkomateriaalia tulevaan aiheeseen liittyen luettavaksi niin sovittaessa, mutta sitä ei ollut kukaan työntekijöistä ehtinyt lukea ennen palaveria. Työntekijöiden motivaatio ja innostus työn kehittämistä kohtaan vaihteli suuresti kehittämispalavereissa sekä työntekijöiden välillä. Osa työntekijöistä otti vastuuta sovitusta asioista ja näkivät vaivaa työn kehittämiseen, sitoutuen siihen, mutta valitettavasti kehittämispalavereissa kävi ilmi, etteivät kaikki työntekijät toteuttaneet yhdessä sovittuja asioita. Mielestäni kehittämispalavereissa positiiviseen kohtaamiseen aiheena oli hyvä lopettaa, vaikkakin sen näkyvyys ja vaikutukset eivät ehtineet näkyä arjen työssä niin paljon, että se näkyisi kyselyn tuloksissa.

Työn kehittämisen painopiste oli enemmän työyhteisön arjen sujuminen, eikä niinkään oman mielenkiinnon kohteeni voimavaraistavan ja positiivisen kohtaamisen lisääminen, vaikka myös

näihin teemoihin keskityttiin ja positiivinen kohtaaminen oli mukana jokaisen kehittämispalaverin keskusteluissa. Kehittämispalavereissa käsiteltyjä aiheita oli todella paljon. Kehittämisaiheet olivat työyhteisölähtöisiä, mutta opinnäytetyötä ajatellen olisi ollut parempi keskittyä vain muutamaa aiheeseen syvällisemmin. Tämä olisi mahdollistanut kehitettyjen muutosten vaikutusten näkymisen osaston arjessa paremmin ja työntekijöiden olisi voinut olla helpompi sitoutua käsiteltyihin teemoihin, niiden toistuessa useamman kerran kehittämispalavereissa. Opinnäytetyön loppupuolella opin paljon reflektion ansiosta itselle hyödyllisiä asioita ja tapoja toimia. Opin myös, että sähköpostikyselyt olisi ollut järkevämpi lähettää suoraan itse työntekijöille ilman välikäsiä ja tehdä vastauksille esimerkiksi laatikko, johon vastaukset olisi voinut palauttaa nimettömästi. Näin mahdollisesti olisi saanut vastaukset oikeana palautuspäivänä takaisin.

Koko opinnäytetyönprosessin ajan pidin päiväkirjaa sen etenemisestä, omista tunteistani sekä sen herättämistä ajatuksista ja pohdinnoista. Kehittämispalavereiden alettua kirjoitin päiväkirjaan tekemiäni havaintoja palavereissa työntekijöiden puheissa, tunnelmista sekä ilmapii-ristä. Mielestäni havainnointi ja päiväkirjan kirjoittaminen tukivat hyvin toisiaan ja auttoivat minua jäsentämään opinnäytetyön sekä työn kehittämisen prosessia tuoden esiin niiden haasteet ja hyödyt. Niistä oli paljon apua työn kehittämisen toteutuksen näkyväksi tekemisessä ja pohdinnassa. Huomasin omassa toiminnassani useita asioita, jotka olisi pitänyt tehdä toisin, huolellisemmin ja paremmin. Opinnäytetyöni aikana opin paljon uutta itsestäni, tutkimuksen toteutuksesta sekä työn kehittämisen prosessista.

## Lähteet

### Painetut lähteet

- Bardy, M. 2013. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 5. painos. Tampere: Juvents Print - Suomen yliopistopaino.
- Bardy, M. 2009. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Heino, t. 2013. Lastensuojelun tilastot, asiakkaan ja palvelut. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 5. painos. Tampere: Juvents Print - Suomen yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki university press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Tammi.
- Hotari, K-E., Oranen, M. & Pösö, T. 2009. Lapset lastensuojelun osallisina. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hyytiäinen, R. 2009. Lapsen todellistuminen huumeperheen kuntoutuksessa. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Häkkinen, P. 1999. Lasta suojaavat yhteisöt. Teoksessa J. Sinkkonen & P. Pihlaja (toim.) Ulos umpikujasta - miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Helsinki: WSOY.
- Jäppinen, A-K. 2012. Onnistu yhdessä! Työyhteisön kehittämisen 10 avainta. Juva: PS-kustannus.
- Kaikko, K. & Friis, L. 2009. Menetelmät lastensuojelun tukena. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kinnunen, S. 2013. Sovintoon elämän kanssa. 3. Painos. Perussanoma.
- Kumpulainen, K., Mikkola, A., Rajala, A., Hilppö, J. & Lipponen, L. 2015. Positiivisen pedagogiikan jäljillä. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (Toim.) Positiivisen psykologian voima. Helsinki: PS-kustannus.
- Kyngäs, H., Kääriäinen, M., Poskiparta, M., Johansson, K., Hirvonen, E. & Renfors, T. 2007. Ohjaaminen hoitotyössä. WSOY Oppimateriaalit.
- Martela, F. 2015. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, Lotta (Toim.) Positiivisen psykologian voima. Helsinki: PS-kustannus.
- Mattila, K-P. 2011. Lapsen vahvistava kohtaaminen. PS-kustannus. Juva.
- Mattila, K-P. 2008. Arvostava kohtaaminen. Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. PS-kustannus. Juva.
- Muukkonen, T. 2009. Lapsen kohtaamis- ja prosessiosallisuus. Teoksessa Bardy, M. (Toim.) Lastensuojelun ytimissä. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ora-Hyytiäinen, E. Ahonen, O & Partamies, S. 2012. Juurruttaminen kehittämistoiminnan menetelmänä. Teoksessa Ora-Hyytiäinen, E. Ahonen, O & Partamies, S. Hoitotyön



kehittäminen juurruttamalla. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyönä. Helsinki: Edita Prima.

- Ora-Hyytiäinen, E. 2012. Kehittämisen tavoitteena käytännön työn muutos. Teoksessa Ora-Hyytiäinen, E. Ahonen, O & Partamies, S. Hoitotyön kehittäminen juurruttamalla. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyönä. Helsinki: Edita Prima.
- Partamies, S & Ahonen, O. 2012. Oppiminen Juurruttamisessa. Teoksessa Ora-Hyytiäinen, E. Ahonen, O & Partamies, S. Hoitotyön kehittäminen juurruttamalla. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyönä. Helsinki: Edita Prima.
- Peltonen, H. 2004. Kasvattajana Sosiaali- ja terveystieteiden ammattialalla. Tampere: Tammi.
- Pihlaja, P. 1999. Työntekijä ja lapsi. Teoksessa J. Sinkkonen & P. Pihlaja (toim.) Ulos umpikujusta - miten auttaa tunnehäiriöistä lasta? Helsinki: WSOY.
- Rönkkä, A & Kinnunen, U. 2002. Perhe ja vanhemmuus - Suomalainen perhe-elämä ja sen tukeminen. Helsinki: PS-kustannus.
- Sajaniemi, N. & Mäkelä, J. 2015. Ihminen voi hyvin joukossa. Teoksessa: Positiivisen psykologian voima. Uusitalo-Malmivaara, Lotta (Toim.). Helsinki: PS-kustannus.
- Sinkkonen, J. 2015. Mitä tulisi ottaa huomioon lasta sijoitettaessa. Omahoitaja lapsen ja nuoren kasvun tukena. Teoksessa Sinkkonen, J. & Tervonen-Arnkil, K. (Toim.) Lapsi uusissa oloissa. Tietoa sijaishuollosta ja adoptiosta. Tallinna: Printon.
- Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina. Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Vantaa: Hansaprint.
- Timonen-Kallio, E. 2012. Kasvatusta vai hoitoa? - Lastenkotityön kotitapaisuuden ja mielen-terveyden tulkintakehyksessä.
- Tuovila, P. 2001. Eheänä elämään. Lastenkoti korjaavana kokemuksena. Suomen kasvatustieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Projektiportti.
- Vilen, M. Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. WSOY Oppimateriaalit.

## Verkkolähteet

CTM. 2016. Menetelmät. Viitattu 26.9.2016. <http://www.ctmoy.fi/yritys/menetelmat>

Fredriksson, E. 2015. Hyvinvoiva työntekijä. Työntekijöiden kokemuksia työssä jaksamisesta lastensuojelun laitoshoidossa. Viitattu 19.11.2016. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92679/Fredriksson\\_Elina.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92679/Fredriksson_Elina.pdf?sequence=1)

Kivimäki, I. 2015. Omaohjaajatyöskentelyn kehittäminen sijoituksen alkuvaiheessa lastensuojeluyksikkö Pihakoivussa. Viitattu: 21.11.2016. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92336/Oppari%20pdf.pdf?sequence=1>

Korkka, M. 2013. ”Ehkä enemmän niit omaohjaaja hetkii” - Sijaishuollon nuorten toiveiden kautta omaohjaajatyömenetelmää kehittämässä. Viitattu 22.11.2016. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/58432/Korkka\\_Maria.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/58432/Korkka_Maria.pdf?sequence=1)

Lastenkoti. 2016. Viitattu: 28.9.2016. Lastenkodin omat nettisivut.

Lastensuojelulaki. 2007. Lastensuojelulaki. Viitattu 2.11.2017. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Sosiaaliportti. 2016. Viitattu 29.8. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lasten-osallisuus>

Talentia. 2013. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Arki, arvot, elämä, etiikka. Helsinki. Viitattu 7.5.2016. [http://www.talentia.fi/files/558/Etiikka-opas\\_2013\\_net.pdf](http://www.talentia.fi/files/558/Etiikka-opas_2013_net.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 4.10.2016. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Unicef. 2016. Yleissopimus lasten oikeuksista. Viitattu 2.11.2016. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>

## Kuviot

Kuva 1: Lastenkodin seinällä oleva päiväaikataulu (Lastenkoti 2016) .....	12
Kuva 2: Aineiston analyysi vaiheittain (Laitinen 2016) .....	30
Kuva 3: Opinnäytetyön prosessi (Laitinen 2016) .....	39

## Liitteet

### Liite 1: Ohjaustyön kehittämisen avoin sähköpostikysely

Vastaa kysymysten alla puolelle vapaasti. Tallenna tiedosto esimerkiksi nimellä ohjaustyön kehittäminen, jonka jälkeen liitä tiedosto sähköpostiin ja lähetä se minulle osoitteeseen xxxxxxxx@xxxxx.xxx. Kiitos vaivannäöstäsi jo etukäteen! Ystävällisin terveisin, Tiia Laitinen.

#### ***Työn kehittäminen:***

Miten olet kokenut työn kehittämisen ja kehittämisprosessissa mukana olemisen?

Miten työn kehittäminen on vaikuttanut työyhteisöön?

Onko valitut kehittämiskohteet onnistuttu kehittämään tarpeisiin sopiviksi? Mikä kehittämisprosessissa on tukenut onnistumista?

Onko työn kehittämisen prosessi juurruttamisen menetelmällä ollut toimiva? Miksi?

Millaisia kehittämisideoita sinulla on juurruttamisen menetelmään?

#### ***Vaikutus ohjaustyöhön:***

Tukeeko työn kehittäminen ohjaajien yhtenäistä ohjaustyötä? Miten, Miksi?

Minkälaisia hyötyjä ohjaajien yhtenäinen ohjaustyö on tuonut tullessaan?

Miten yhdessä sovitut muutokset ovat lähteneet toimimaan arjentyössä?

Miten voimavaraistava ja positiivinen kohtaaminen näkyvät arjessa? Millainen vaikutus niillä on ilmapiiriin ja ohjaajien sekä lasten välisiin suhteisiin?

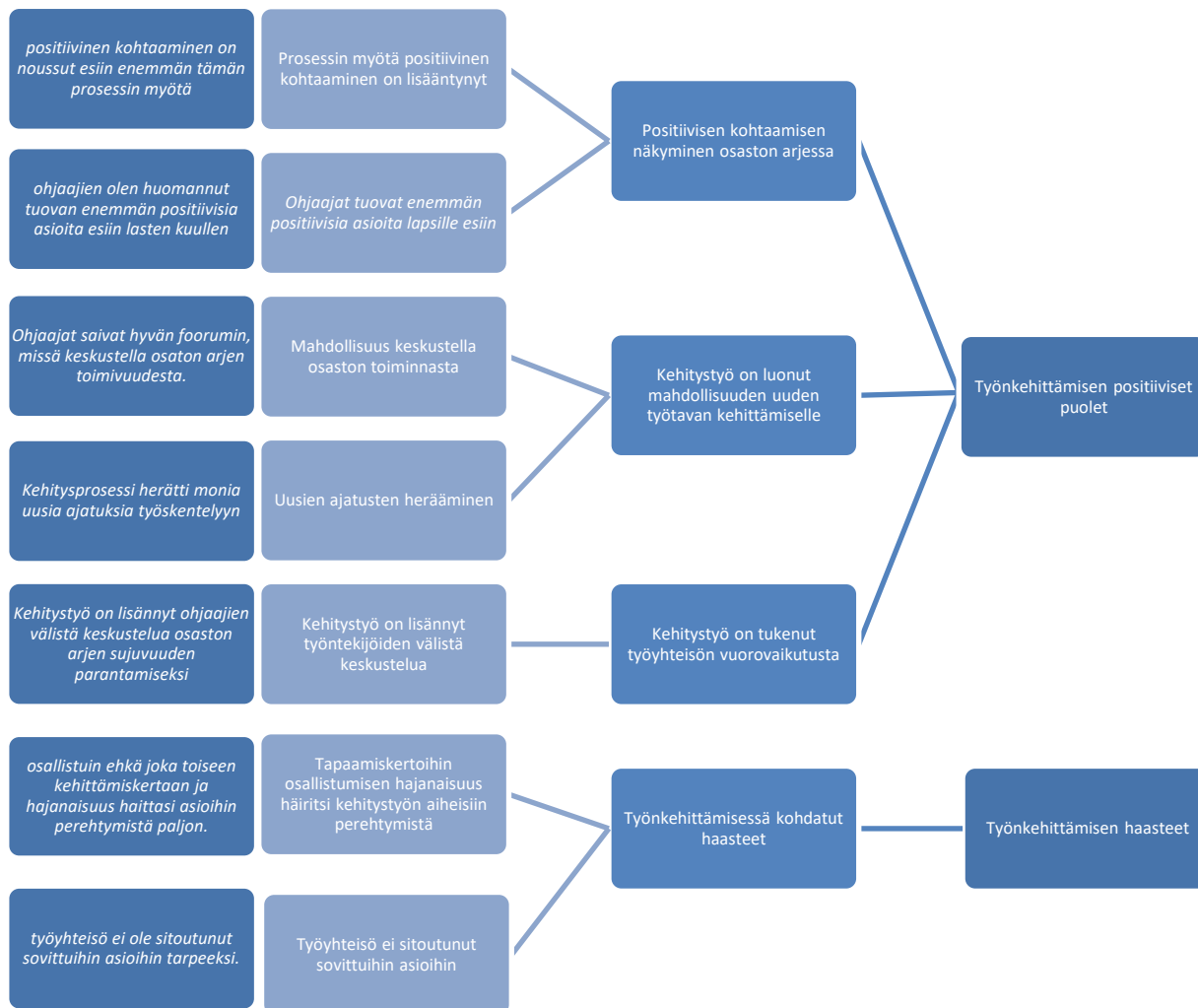
#### ***Vaikutus lapsiin:***

Miten työn kehittämisen tuloksena tulleet muutokset ja yhtenäinen ohjaustyö ovat vaikuttaneet lapsiin?

Onko työn kehittäminen mielestäsi lisännyt lasten turvallisuuden tunnetta? Jos on miten se näkyy?

Näkyykö voimavaraistavan, positiivisen kohtaamisen vaikutus lapsissa? Millä tavoin?

## Liite 2: Malli luokittelun toteutuksesta



### Liite 3: Ohjaustyön kehittämispalaveri 20.4.2016

Paikalla: Johtaja, vastaavaohjaaja, 4 ohjaajaa ja Tiia

Palaverissa keskustelusta esiin nousseita kehittämisen kohteita:

- Yhtenäisen ohjaustyön kehittäminen
  - Struktuuri, ja rakenteista kiinnipitäminen
- Positiivinen ja voimavaralähtöinen kohtaaminen
- Liikuntapäivän siirtäminen maanantaille
  - Helpottaisi levottomia iltoja
  - Tiistaina voisi olla siivouspäivä (siivouskohteen vaihtelu ”extrana”) & mahdollinen salille meneminen
- Omaohjaajuus
  - Samalle puolen pöytää
  - Keskusteleva
  - Kohtaaminen
  - Omaohjaaja-ajat
  - Muksuopista välineitä?
- Sääntöjen ja vuorojen päivittäminen
  - Talkkari hommat
  - Kun ”vanhat” nuoret lähteneet -> uutta toimintamallia
- Vastuut
  - Viikko-ohjelman luominen
  - Mukaan ruuanlaittoon
  - Mitä ennen koulua tehdään
- Haasteena kehitysvammaisuus
  - Mikä toimintamalli?
  - Selkokielen käyttö
  - Syy -seuraussuhde
  - Tavaroiden paikkojen nimeäminen lapuilla
- ”Rangaistukset”
  - Syy-seuraussuhde

- Joka käsittely toistuu samalla tavalla
  - Keskusteleva
  - Yksilöllinen, kohdennus persoonallisesti
  - Vastuunportaat -> Nuori oppisi näkemään toisen näkökulman
  - Työntekijöille selkeää miten toimitaan tilanteissa -> jokainen pystyy viemään tilanteen eteenpäin kun kaikki pitää saman linjan -> Kunnioitus
  - (huone)Seuraamusten kirjaaminen tarkasti ja niiden avaaminen näkyviin
- 
- Viikon ennakointi ja suunnitelmallisuus
  - Kalenterin käyttöönotto, ohjaajille
  - Taululle yhteinen viikko-ohjelma
  - Joillekin lapsille omat viikko-ohjelmat
  - > Rutiinin tuominen, tarkoitus rauhoittaa
- 
- Arjen toimintojen tukeminen ja niissä mukana oleminen
  - Konkreettisesti mm. siivoamisessa mukana oleminen
- 
- Lasten taitoihin luottaminen
  - Positiivisuus
  - Epäonnistumista selviytyminen
- 
- Metsäreissuja enemmän
  - mm. liikunta ja yhteisöllisyys päivinä
  - perustoiminnan lisääminen

Hyvin toimivat:

- Lapset tietävät viikkostruktuurin
- Työparin kanssa työskentely on joustavaa ja tukevaa

Tiia esitti esimerkin miten seuraavat tapaamiset voisivat toteutua: Otettaisiin aina yksi uusi yhdessä valittu kehittämisen kohde per tapaamiskerta ja osastolla otettaisiin se käyttöön. Seuraavalla kerralla käytäisiin läpi miten se on toiminut hyvin vai huonosti, pitääkö sitä kehittää? Sekä miten muut aiemmin käyttöön otetut kehittämiskohteet ovat toimineet? Jos tarvitsee kehittää aikaisempaa aihetta, keskitytään vielä siihen, mutta sen toimiessa hyvin voidaan aloittaa kehittää seuraavaa uutta aihetta yhdessä.

Seuraava tapaaminen on 4.5. Puhuttu alustavasti, että silloin käsiteltäisiin viikko-ohjelman käyttöönottoa taululle. Sen päivittäminen olisi pääasiallisesti joko sunnuntai-iltavuorolaisen

tai maanantai-aamuvuorolaisen vastuulla, mutta kuitenkin yhteisesti jokaisen vastuulla. Ohjaajille kalenterin käyttöönotto osaston päätyyn, johon on näppärä merkitä jokaisen lapsen menot heti; täytyy vaan muistaa laittaa myös sähköiseen kalenteriin. Kalenterin hyötynä, että se on lähellä heti. Sekä käsitelläänkö seuraavalla kerralla myös Liikuntapäivän siirtämistä maanantaille?



Liite 4: Ohjaustyön kehittämispalaveri 4.5.2016 **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

Paikalla: Esimies, 3 ohjaajaa ja Tiia

Toiminnassa otettu käyttöön viime kerralla puhutut kalenterit: viikkosuunnitelman päädyn taululle ja kalenteri ohjaajille päädyn kaappiin. Vanhat suunnitelmat yms. seinitä on otettu pois.

Keskustelua käyty ohjaajien kalenterista, kuinka se vielä hakee totuttelua. Osa ohjaajista ei olleet tietoisia koko kalenterin olemassa olost. Keskustelussa noussut esiin, että kalenterille olisi luonnollisempi ja toimivampi paikka toimistossa eikä päädyn kaapissa, koska yleensäkin ohjaajat hoitavat puhelut toimistossa, tällöin olisi helppoa ja loogista kirjoittaa tiedot heti kalenteriin. Kalenterin käyttöön oton myötä tarkoituksena olisi, että viikon/päivän tsekkaus helpottuisi. Myös lasten kotilomat näkesi helposti yhdestä paikasta jo mahdollisesti pidemmäl-lekin ajalle. Kalenteriin voisi merkata tärkeitä huomioita ja asioita, josta ohjaajat näkevät esimerkiksi tietylle lapselle tehdyt rajaukset. Päädettiin siirtää kalenteri toimistoon ja jatkaa sen käyttöön ottoa.

Viikkosuunnitelma hakee myös paikkaa. Taulu liian pieni koko viikolle, joten päädytty päivä-ohjelman laittamiseen taululle.

Sovittu, että lapsille tehdään yksilölliset viikko-ohjelmat, lapsen kanssa. Päävastuussa oma-ohjaajat, tarkoituksena on huolehtia että lapsilla on viikko-ohjelmat sekä että ne käydään viikoittain läpi lapsen kanssa. Viikko-ohjelmaa laatiessa lapset saavat samalla myös yksilöllistä huomiota oma-ohjaajalta. Sovittu, että lapsille tulee yksilölliset kalenteritavat lapsesta riip-puen mm. kalenterit tai paperiset viikkosuunnitelmat.

Liikuntapäivän siirrosta maanantaille oli ollut puhetta viimekerralla, mutta nyt todettu ettei siirtämisessä ole järkeä joten se jätetty entiselleen.

Metsäretkiä ei ole onnistuttu vielä lisäämään, mutta kelit alkavat parantua niin parempi mah-dollisuus. Kalareissuja ja pyörälenkkejä pyritään järjestämään. Pyörälenkkien toteutukseen tarvitsee tehdä pyörätilanteen päivityksen.

Uutena kehittämisen kohteena ohjaaja tuonut esiin kirjallisiin töihin ajan järjestämisen. Ai-kaa kirjallisiin töihin olisi tarkoitus olla aamuvuoroissa ja viikonlopuissa, työparille puhuttava, että täytyy päästä kirjaamaan. Kuukausikoontien palautuksessa on ajoittain epäselvyyttä, että ovatko ne luettu vai ei, sama postituksien kanssa. Puhuttu, että koonteihin voisi kirjoit-taa suoraan "luettu" merkinnän.

Oma-ohjaajien keskeistä kommunikaatiota toivottiin aktiivisemmaksi. Tähän välineeksi esimerkiksi oma-ohjaajien välinen viesti vihko mihin voidaan kirjata missä mennään, hoidettavia asioita mm. mitä täytyisi lapsen asioiden eteen tehdä tai selvittää sekä mitä on jo tehnyt. Näin myös tarvittaessa kuka tahansa ohjaaja näkee kyseiset tiedot. Puhuttu, että nappulassa nykyään ”oma-ohjaaja toiminta” jota voi myös käyttää. Päädytty siihen, että jokainen oma-ohjaaja pari päättää keskenään mitä käyttää. Lasten asioissa kirjausten tulee olla työpaikalla saatavilla, ei siis ole soveliaista kirjoittaa lasten asioista facebookin tai viestien välityksellä. Tämä auttaa myös rajaamaan työajan sekä vapaa-ajan.

Tärkeää, että jokaisen työvuoron aikana kävisi lukemassa oma-ohjattavan kirjaukset. Sovittu, että päädyn kaappiin tehdään ohjaustyön työn kehittämisen kansio, jossa kaikki keskustellut asiat on nähtävillä.

Seuraavaan kertaan jatketaan siis kalenterin käyttöä sekä päiväsuunnitelman tekemistä. Lisäksi tarkoituksena olisi ottaa myös jokaiselle lapselle viikkosuunnitelmat käyttöön. Seuraavalla kerralla aiheena olisi yhteisten sääntöjen luominen. Seuraavat tapaamiskerrat: 30.5, 16.6, 14.7.

## Liite 5: Ohjaustyön kehittämispalaveri 30.5.2016

Paikalla: Johtaja, vastaavaohjaaja, 2 ohjaajaa, Tiia

Selvennys ohjaustyön kehittämisen lähtökohdasta

Tiia tekee opinnäytetyön kyseisen osaston ohjaustyön kehittämisestä. Opinnäytetyön ja työn kehittämisen tarkoituksena on kehittää työryhmän kesken yhdessä yhtenäistä ohjaustyötä ja toimintatapoja, positiivista lastenkohtaamista ja muita kehittämisen kohteita joita arjen työssä huomattu. Ohjaustyön kehittäminen toteutuu Tiian opinnäytetyön näkökulmasta juurruttamisen menetelmää käyttäen. Se tarkoittaa käytännössä sitä, että työtä kehitetään yhdessä säännöllisesti työryhmän kanssa. Kehitetty/uusitoimintatapa otetaan käyttöön samanaikaisesti kun sitä kehitetään. Avain asemassa on työntekijöiden hiljaisentiedon esille tuominen työyhteisöön. Käyttöönoton jälkeen kehitettyyn kohteeseen palataan seuraavilla kerroilla ja jatketaan kehittämistä tarvittaessa, jos kehitetty toimintatapa on hyvin toimiva, niin se otetaan pysyvästi käyttöön. Tiia haastattelee syksyn alussa vapaaehtoisia työntekijöitä opinnäytetyötään varten ohjaustyön kehittämisestä ja sen vaikutuksista arkeen.

- Arjessa unohtuu työntekijöille tarkoitetun kalenterin käyttö. Sovittu kalenterin unohtaminen. Kalenteria voi käyttää lapsille tehtäviin viikkosuunnitelmiin ottamalla kopion viikosta.
- Toiminnan suunnitelmallisuus tärkeää, joten pidetään kiinni päivittäisistä palavereista lasten kanssa.
- **Tavoitteena on jokaiselle lapselle oma viikkosuunnitelma seuraavaan tapaamiseen mennessä.** Suunnitelman tulee olla yksilöllinen ja voi mm. olla kuukausitasolla, viikotatasolla tai esim. kuvallinen. Työpari miettii mistä kyseinen lapsi hyötyy.
- Uusi kehittämiskohde: yhteisöllisyyspäivät toimimaan. Aiheeseen palataan myöhemmin paremmin. Puhuttu kuitenkin, että tärkeää pitää yhteisöllisyyspäivänä yhteinen palaveri jossa lapset voivat tuoda esiin asioita. Lisäksi jotain yhteistä toimintaa.
  - Säännöt voitaisiin luoda yhdessä lasten kanssa yhteisöllisyyspäivänä, jonka jälkeen sääntöjä voisi käydä läpi aja avata niitä tarkemmin, mitä ne tarkoittavat.
  - Selkokielellä ongelmakohtia: Miksi eriseuraukset eri lapsille, "terveystiedonpäivä" kehitysviivästymät yms. miten näkyvät, mistä johtuvat
- Maanantaina tarkoitus laittaa uudet aikataulut seinälle.
- Aloitettu yhteisten perussääntöjen kehittäminen ja lasten asiattomaan käyttäytymiseen yhtenäisellä tavalla puuttuminen(jatketaan seuraavilla kerroilla). Luodaanko säännöt kielteisesti vai positiivisessa muodossa?

Yhteiset säännöt:

- Luvatta portista ei poistuta
- Toista ei satuteta

- Ei saa kiroilla
- Osaan olla kiusaamatta
- Ennen koulua ei mennä ulos
- Tavarat eivät vaihda millään tavalla omistajaa
- Ei seurustella toisten kanssa. Ovet auki jos ollaan kahdestaan huoneessa toisen lapsen kanssa

Sääntöjä läpikäydessä tulkki mukana niille jotka tarvitsevat.

Seuraamukset asiattomasta käytöksestä yksilölliset. (jatketaan seuraavilla kerroilla)

Väkivaltaisuudesta iltahuoneessa -> Mistä kyse, miksi

- Ohjaajien tärkeää olla 100% lasten kanssa läsnä.
- Vastuu ohjaajan nimeäminen kyseisen osaston tytölle
- Ohjaajat voisivat yllättää lapsia positiivisesti kivasti kuluneen päivän päätteeksi, korostaen hyvin sujunutta päivää.

Seuraavalla kerralla **16.6** jatketaan; miten reagoidaan ei toivottuun käyttäytymiseen.

Liite 6: Ohjaustyön kehittämispalaveri 16.6.2016

Paikalla: Johtaja, 2 ohjaajaa, Tiia

Osalle/kaikille lapsista on otettu sovitus kalenteri käyttöön + päivän kuvat (lapsen siitä hyötyessä). Aamupalaverit pidetty vaihtelevalla menestyksellä, haasteen luo kun lapset heräilevät eritahtiin. Iltapäiväpalaverit on pidetty.

Keskusteltu on työntekijöiden hiljaisen tiedon tärkeydestä ohjaustyön kehittämisessä sekä työntekijöiden halukkuudesta teorian tiedon hyödyntämiseen työn kehittämisessä. Sovittu, että jos jonkun työn kehittämisen aiheen tueksi halutaan teoriatietoa mm. erilaisista näkökulmista, keskustellaan siitä ääneen ja sovitaan yhdessä, jolloin Tiia voi luoda teoriapohjaa aiheeseen liittyen seuraavalle kerralle niin, että ohjaajat pystyvät lukemaan sen ennen palaveria läpi.

Työn kehittämisen aiheena ollut puuttuminen ja seuraukset lasten ei toivottuun käyttäytymiseen:

- Seuraamuksella kivat asiat pois esim. Pelikoneet, kuvat.
- Jos lapsi hakee käytöksellään huoneeseen, niin poistetaan mieluisa asia ja voidaan keksiä, jokin toinen seuraamus, kuin huoneeseen.
  
- **Väkivallasta** → LVR tai kasvatuksellinen seuraamus. Ohjaaja arvioi tilanteen ja huomioi lapsen yksilöllisesti, josta seuraamuksen kesto määrittyy tunnista vuorokauteen.
- Seuraamus tulee myös tahallisesti toista ärsyttäneelle tai yllyttäneelle → Tunnista vuorokauteen
- Väkivaltatilanteiden käsittely lapsen kanssa on pakollista!
  - Tärkeää että huomio on asiassa, ei niinkään käsittelytavassa
  - Käsittely haluamalla tavalla lapsen mukaan
  - ”Mini sovittelu”
  
- **Hatkasta** → LVR, itseksensä ei tontilta poistuta
- Yhteystyö sosiaalityöntekijän ja perheen kanssa sekä nuori mukaan käsittelyyn.
- LVR:n kesto riippuu hatkan pituudesta
- Pallukan täytyy tehdä rajoituspäätökset saman vuoron aikana. ERPISTÄ (?) lomakkeita johtajan ollessa pois.
- Ohjaaja voi tehdä LVR:n 3 päiväksi, johtaja 3-7 päivään ja sosiaalityöntekijä pidemmäksi ajaksi.
- LVR:ää tehtäessä kuulemiset ja mieliteiden selvittämiset on tärkeää.
  
- **Kiroilu ja haukkuminen** → Ensimmäisestä varoitus, toisesta 5 min huonetta, jos toistuu vielä niin ohjaaja määrittää lapsen mukaan kuinka pitkän aikaa lapsi kykenee olemaan huoneessa tai millaisen seuraamuksen antaa.

**Positiivinen kohtaaminen:**

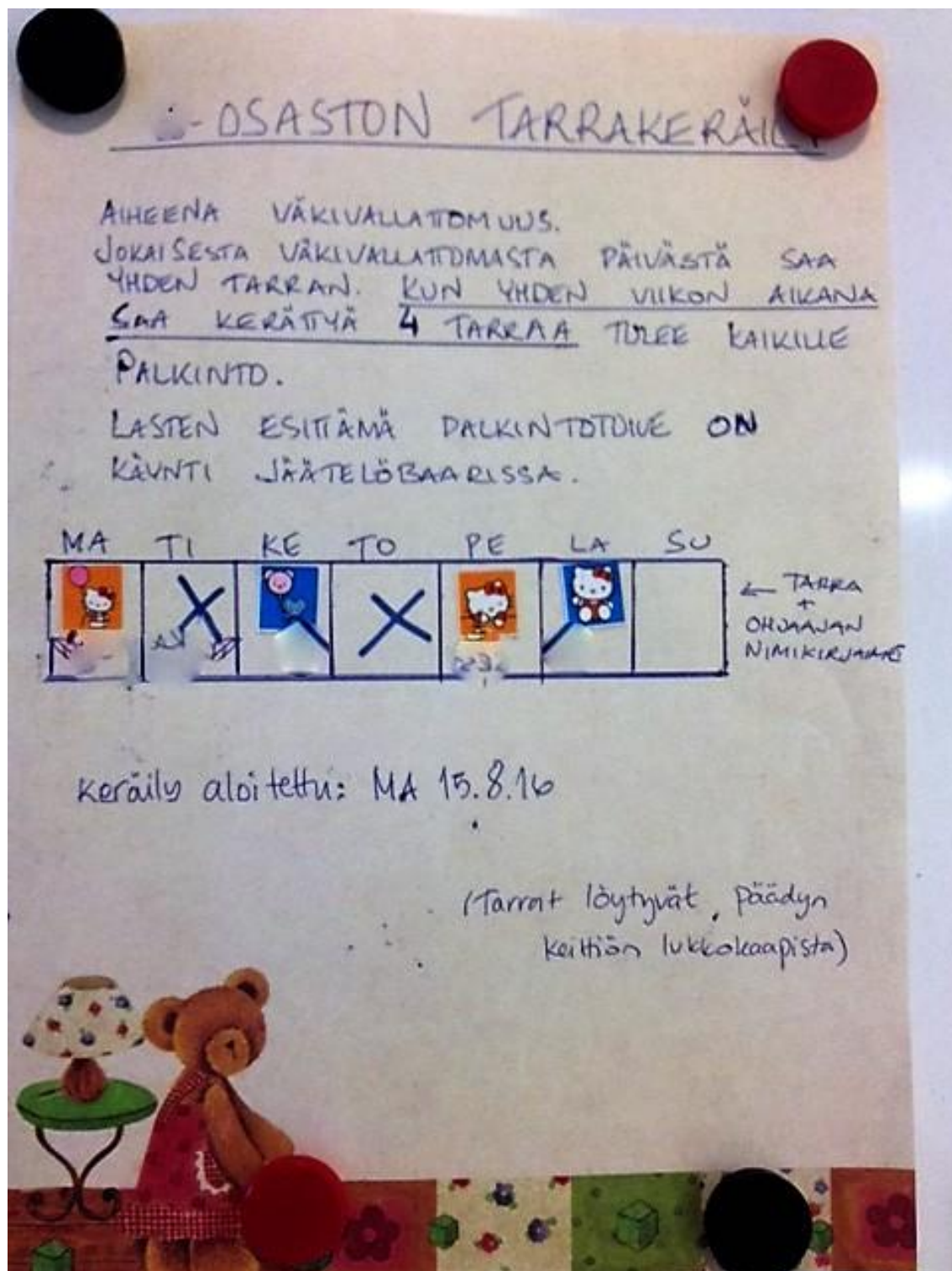
- Huoneeseen ohjatessa voi muotoilla käskyn mm. ”Nyt tarjoutui mahdollisuus mennä omaan huoneeseen miettimään omaa käytöstä.”

**Sovittu ensikerraksi otetaan käyttöön tarra hyvästä päivästä menetelmä**

- Tarra hyvästä päivästä menetelmä tarkoittaa sitä, että lasten kanssa on yhdessä sovittu harjoittelun kohde/tavoite (ensimmäinen aihe väkivallattomuus)
- Lapset saavat yhteisen tarran illalla sitä varten tehtyyn kartonkiin, silloin kun kaikki lapset ovat onnistuneet mm. olemaan koko päivän ilman väkivaltaa.
- Aluksi aloitetaan ma-ke välisestä ajasta, jotta saadaan lapsille onnistumisen kokemuksia, että he pystyvät tähän yhdessä. Homman toimiessa voidaan pidentää vaadittujen päivien määrää.
- Kun lapset ovat ansainneet käytöksellään ma-ke (kaikilta) päiviltä tarrat saavat he kannustimeksi siitä mm. jäätelön. Tilanne katsotaan lasten kanssa keskiviikkoisin yhteisöllisyyspäivän kokouksessa.
- Uusi aihe sovitaan kolmen viikon välein. Seuraavana aiheena voisi mm. olla ”mikään ei mene rikki”.  
→ Ajatuksen ymmärrettyä lapset voitaisiin osallistaa harjoiteltavan taidon valintaan, jolla saadaan lapset paremmin sitoutuneiksi yhteiseen tavoitteeseen sekä lisätään lasten omaa osallisuutta.

Seuraava tapaaminen tiistaina 12.7.2016.

Liite 7: Tarramenetelmä taulu



Liite 8: Ohjaustyön kehittämispalaveri 12.7.2016

Paikalla: Vastaavaohjaaja, 3 ohjaajaa, Tiia

Työn kehittämisen tarkoituksena on ohjaustyön yhtenäistäminen ja kehittäminen, jolla tarkoitus saada lasten ohjaus mahdollisimman yhtenäiseksi ohjaajien kesken. Ohjauksessa huomioiden lapset siis yksilöllisesti. Joillekin ohjauksessa sopii paremmin ”kädestä kiinni” tekeminen toisille toimii toiset keinot.

Edellisen tapaamisen läpikäynti. Tarramenetelmän arkeen ottaminen ei ole toteutunut. xxxxx lupautunut tekemään kartongista tarroille taulukon, tarroja löytyy osastolta (tarrat säilytetään päädyn kaapissa). Uusi yritys käyttöön otosta ennen seuraavaa kehittämispalaveria. Aiheena on fyysinen väkivallattomuus, eli selkeät yksinkertaiset tavoitteet.

- Palkinto päätetään yhdessä lasten kanssa tavoitteen onnistuessa viikon sisällä (4 onnistunutta päivää/tarraa).
- Pohdittu: se ettei tarraa saada voi aiheuttaa negatiivista ilmapiiriä ja toisten syyllistämistä. Toimiiko ulkoinen tavoite, tavoitellun taidon sisäistämiseksi?
- Jotkut lapset voivat hyötyä

Pohdittiin, että projektiin sitoutumista on hankaloittaneet kesälomat sekä tekemättömät työasiat.

Aloiteltiin seuraavan tapaamisen aihetta: Positiivinen työote/kohtaaminen

- Positiivisuuden näkemiseen voi vaikuttaa:
  - työpari
  - lapsi??
  - millä tyylillä asioita kertoo ja mihin keskittyy
- Jos lapsesta ei ole rapsalla mitään erityistä sanottavaa, niin miksei sanottaisi, että lapsella on ollut hyvä päivä?
- Miten huomioidaan hiljaisemmat ja äänekkäät lapset?
- Kivojen asioiden löytäminen
- Mitä hyvää jokaisesta lapsesta löytyy
- Yhdessä voidaan yrittää tavoitella positiivista ratkaisukeskeistä kohtaamista
- ➔ Tiia lähettää luettavaksi vähän materiaalia positiiviseen kohtaamiseen liittyen

Elokuun lopulla suoritetaan kyselyt, jotka tapahtuvat sähköisessä muodossa. xxxx luvannut järjestää mahdollisuuden kyselyyn vastaamiselle. Kyselyyn vastaamiseen lupautuivat kaikki paikalla olijat. Muutkin halukkaat saavat osallistua.

Seuraava tapaaminen on 17.8 klo. 11-12.



Liite 9: Ohjaustyön kehittämispalaveri 17.8.2016

Paikalla: Vastaavaohjaaja, 4 ohjaajaa, Tiia

Edellisen tapaamisen läpikäynti: Tarramenetelmän arkeen ottaminen on toteutunut. Ensimmäisillä kerroilla lapset eivät meinanneet ymmärtää ajatusta, mutta sen käyttöä jatketaan. Aiheena on fyysinen väkivallattomuus, eli selkeä yksinkertainen tavoite. Lapset päättivät palokinnoksi jäätelöbaariin menon.

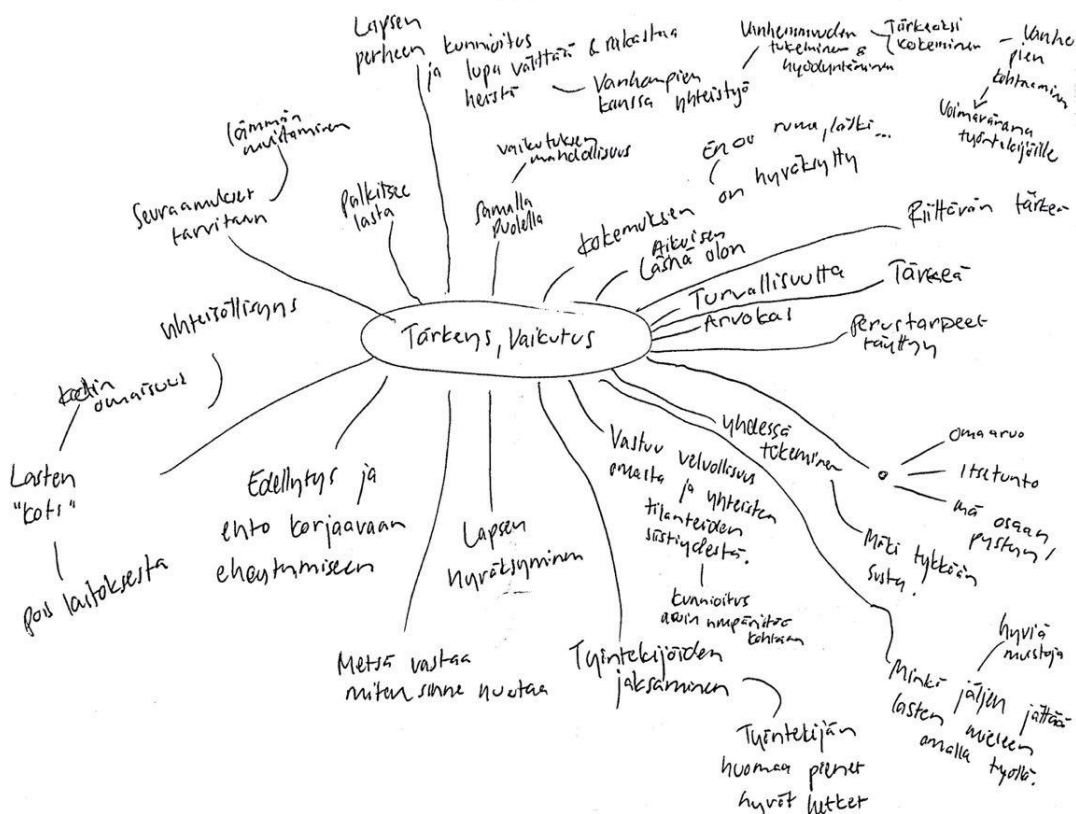
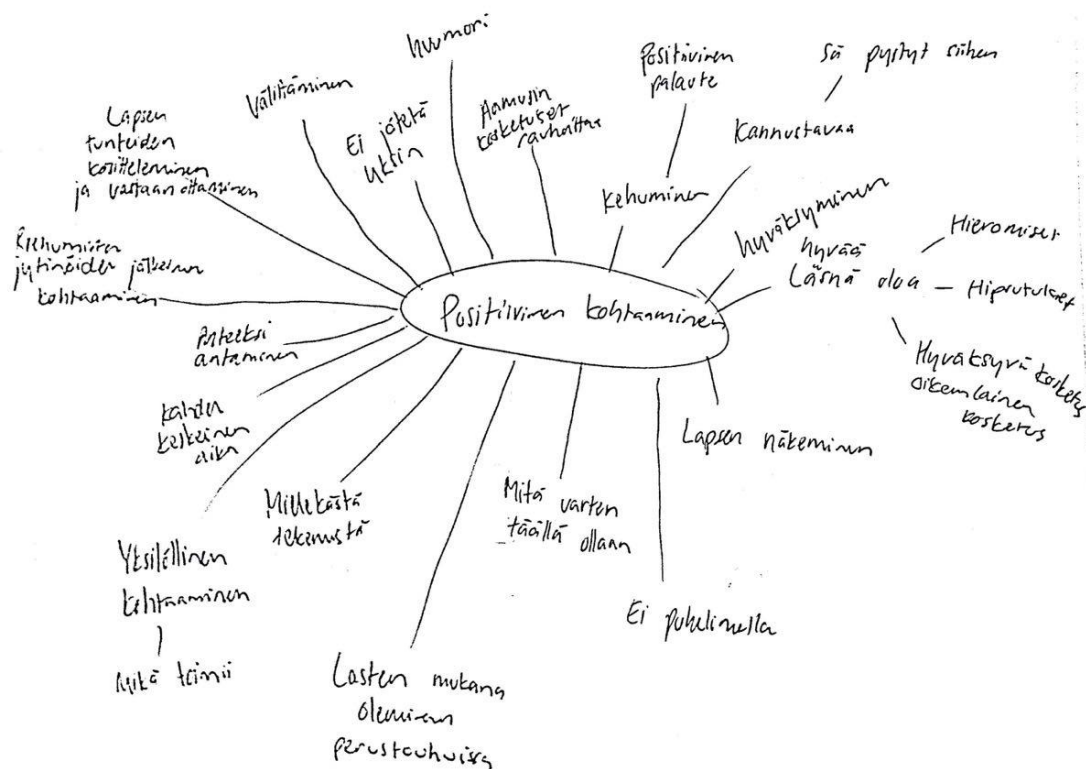
Edellisellä kerralla sovittu, että Tiia tekee pienen materiaalin tätä kerta varten aiheesta positiivinen kohtaaminen, jotta kaikki voivat perehtyä siihen ennen tapaamista. Kukaan paikalla olijoista ei ollut kerennyt lukea materiaalia.

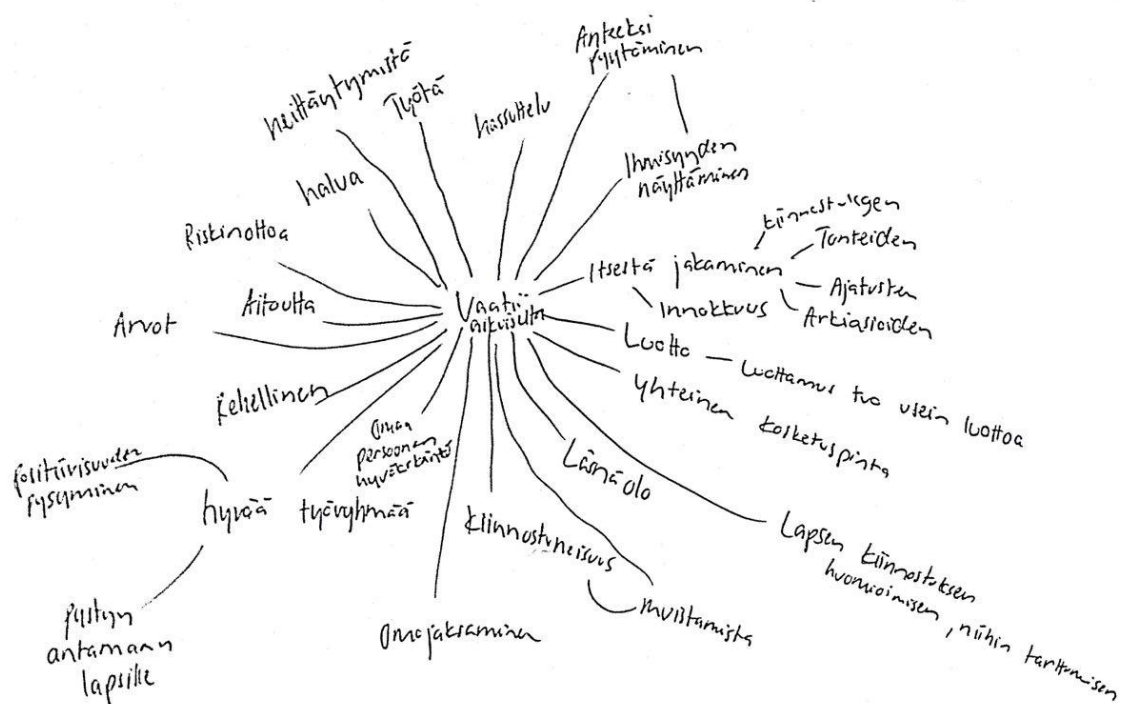
Tapaamisella pohdittu miten positiivinen kohtaaminen näkyy omassa työssä, miksi se on tärkeää, miten se vaikuttaa lapsiin ja työntekijöihin sekä mitä se vaatii. Ajatukset on kerätty mind map:ille jotka liitteenä.

Lopuksi mietittiin jokaisesta lapsesta hyviä puolia, taitoja ja lapsen mielenkiinnon kohteita ja kerättiin ne paperille. Oma-ohjaajat antavat lapsille paperit heidän hyvistä puolistaan ja käyvät ne läpi tämän kanssa, sekä kopiot lasten hyvistä puolista laitetaan toimiston seinälle jokaisen lapsen kohdalle. (kts. Liite 8)

Tapaaminen oli Tiian opinnäytetyön osalta viimeinen, kyselyn xxxx lähettää ohjaajille sähköpostitse vastausaika 9.9 saakka. Vastaukset voi lähettää nimettömästi xxxxn kautta tai suoraan xxxxxxxx@hotmail.com. Työn kehittäminen jatkuu vastaavan johdolla joka listassa olevissa osastopalavereissa.

Alla työntekijöiden ajatuksia: positiivisesta kohtaamisesta, sen vaikutuksista sekä mitä positiivinen kohtaaminen vaatii työntekijöiltä (17.8.2016).





# Liite 10: Lasten näkeminen positiivisina

Alla muutama esimerkki työn kehittämistapaamisen 17.8.2016 tuotoksista, kuinka ohjaajat näkevät lapset positiivisessa valossa

